

Sozialpolitik unter ordnungspolitischen Gesichtspunkten

Dargestellt am Beispiel des Arbeitsplatzschutzes für wehrpflichtige
junge Männer, des Schwerbehindertenschutzes und des Frauen-
und Mutterschutzes in der Bundesrepublik Deutschland

von
Diplom-Volkswirt Herbert Pototzky
aus
Schonungen

*Diss
Erlangen*



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41546226_0005

Sozialpolitik

unter ordnungspolitischen Gesichtspunkten

**Dargestellt am Beispiel des Arbeitsplatzschutzes für wehrpflichtige
junge Männer, des Schwerbehindertenschutzes und des Frauen-
und Mutterschutzes in der Bundesrepublik Deutschland**

Inaugural - Dissertation

**zur Erlangung des akademischen Grades
eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
(Dr. rer. pol.)**

**an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**

vorgelegt

von

Diplom-Volkswirt Herbert Pototzky

aus

Schonungen

Referent: Professor Dr. Ernst Dürr

Korreferent: Professor Dr. Ulrich Pagenstecher

17. Dezember 1985

Inhaltsübersicht

Vorbemerkung	1
1 Der Arbeitsmarkt in der BRD und das ordnungs- politische Leitbild	2
1.1 Zum Begriff der "Sozialen Marktwirtschaft"	2
1.2 Die Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft in dogmengeschichtlicher Perspektive	6
1.3 Der Arbeitsmarkt aus rechtlicher und ökonomischer Sicht	16
1.3.1 Die Arbeitsverfassung	16
1.3.2 Rechtsquellen des Arbeitsrechts	18
1.3.3 Grundbegriffe des Arbeitsrechts	20
1.3.4 Ökonomische Interpretation	27
1.4 Entspricht die institutionelle Ausgestaltung des Arbeitsmarktes dem ordnungspolitischen Leitbild ?	31
2 Übersicht über die Regelungen des besonderen Arbeit- nehmerschutzes und ihre Auswirkungen auf die einzel- betriebliche Kostenrechnung	41
2.1 Junge Männer vor Ableistung des Wehrdienstes	41
2.1.1 Gesetzliche Regelungen	41
2.1.2 Wirtschaftliche Folgen für den Arbeitgeber	42
2.2 Schwerbehinderte	47
2.2.1 Gesetzliche Regelungen	47
2.2.2 Wirtschaftliche Folgen für den Arbeitgeber	51
2.3 Junge Frauen	58
2.3.1 Arbeitsschutzvorschriften für Frauen	58
2.3.2 Frauenarbeitsschutz im Zusammenhang mit der Mutterschaft	63
2.3.3 Wirtschaftliche Folgen für den Arbeitgeber	65
3. Zum Verhältnis von Sozialer Marktwirtschaft und besonderem Arbeitnehmerschutz	75
3.1 Beurteilung der Marktkonformität	75

3.2 Veröffentlichungen zum Thema	79
3.3 Hypothese	93
4. Empirischer Test	95
4.1 Datenbasis und methodische Anmerkungen	95
4.1.1 Beschreibung des Datenmaterials	95
4.1.1.1 Arbeitsmarktstatistik der Bundesanstalt für Arbeit	95
4.1.1.2 Erwerbsstatistik des Statistischen Bundesamtes	99
4.1.1.3 Daten über bestimmte Personengruppen	103
4.1.1.4 Kritische Anmerkungen zu den vorliegenden Daten	104
4.1.2 Methodische Anmerkungen	106
4.2 Junge Männer vor Ableistung des Wehrdienstes	109
4.2.1 Beschäftigung	110
4.2.2 Der Bestand an Arbeitslosen	113
4.2.3 Bewegungsvorgänge	116
4.2.4 Erwerbslosigkeit	117
4.2.5 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für wehr- pflichtige junge Männer	119
4.2.6 Zusammenfassung und Beurteilung	120
4.3 Schwerbehinderte	123
4.3.1 Beschäftigung	123
4.3.2 Der Bestand an Arbeitslosen	127
4.3.3 Bewegungsvorgänge	135
4.3.4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Schwer- behinderte	143
4.3.5 Zusammenfassung und Beurteilung	145
4.3.6 Reformvorschläge zum Schwerbehindertenrecht	148
4.4 Junge Frauen	155
4.4.1 Beschäftigung	155
4.4.2 Der Bestand an Arbeitslosen	168
4.4.3 Bewegungsvorgänge	174
4.4.4 Erwerbslose	180
4.4.5 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen	184
4.4.6 Zusammenfassung und Beurteilung	187
4.4.7 Diskussion alternativer Erklärungsansätze für die Beschäftigungsprobleme junger Frauen	195
5. Schlußfolgerungen	204

Verzeichnis der Schaubilder

Nr.	Text	Seite
1	Zeitreihe Erwerbsquoten Männer und Frauen, Altersgruppe 15 bis unter 20 und 20 bis unter 25 Jahre	111
2	Erwerbsquoten nach dem Alter, 1983, Männer und Frauen	112
3	Zeitreihe Arbeitslosenquoten, Altersgruppe 20 bis unter 25 Jahre, Männer und Frauen	114
4	Arbeitslosenquoten nach dem Alter, 15 bis unter 35 Jahre, September 1984, Männer und Frauen	115
5	Erwerbslosenquoten nach dem Alter, 15 bis unter 35 Jahre, Juni 1983, Männer und Frauen	118
6	Zeitreihe Beschäftigte Schwerbehinderte und Gleichgestellte bei Arbeitgebern mit 16 und mehr Arbeitsplätzen, unbesetzte Pflichtplätze, Istquote	124
7	Zeitreihe Arbeitslose Schwerbehinderte, allgemeine Arbeitslosenquote	128
8	Zeitreihen Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen, Arbeitslosigkeits-Repräsentations-Index	129
9a	Anteil der Schwerbehinderten an der Wohnbevölkerung nach Altersgruppen, 1979	132
9b	Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen nach Altersgruppen, September 1984	132
10	Zeitreihe Erwerbspersonen, darunter abhängig Erwerbstätige, Männer und Frauen	156
11	Zeitreihen Abhängig Erwerbstätige, darunter ausländische Arbeitnehmer, Männer und Frauen	157
12	Erwerbsquoten der Frauen nach dem Lebensalter in ausgewählten Jahren	159
13	Zeitreihe Erwerbsquoten der Frauen, verheiratet, nach Altersgruppen	160
14	Erwerbsquoten der Frauen im Lebensverlauf über 25 Jahre nach Altersgruppen	162
15	Zeitreihe Arbeitslosenquoten, Männer und Frauen	169
16	Zeitreihe Arbeitslosenquoten der Altersgruppe 25 bis unter 35 Jahre, Männer und Frauen	171

17	Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen, September 1984, Männer und Frauen	173
18	Dauer der Arbeitslosigkeit des Bestandes an Arbeitslosen vom September 1984, Altersgruppe 20 bis unter 25 und 25 bis unter 30 Jahre, Männer und Frauen	175
19	Erwerbslosenquoten nach Altersgruppen, Juni 1983, Männer und Frauen	181
20	Arbeitslose vom September 1983 nach Altersgruppen, Erwerbslose vom Juni 1983 nach Altersgruppen, Männer und Frauen	182
21	Erwerbslosenquoten nach Altersgruppen und Familienstand, Juni 1983, Männer und Frauen	183
22	Geburtenziffern für ausgewählte Jahre	189
23	Arbeitslosenquoten und Erwerbslosenquoten der Frauen in Relation zu den Quoten der Männer nach Altersgruppen.	192

Verzeichnis der Tabellen

Nr.	Text	Seite
1	Zeitreihe Erwerbstätigkeit, Männer	1
2	Zeitreihe Erwerbstätigkeit, Frauen	3
3	Zeitreihe Erwerbsquoten nach Altersgruppen, Männer	5
4	Zeitreihe Erwerbsquoten nach Altersgruppen, Frauen, insgesamt	8
5	Zeitreihe Erwerbsquoten nach Altersgruppen, Frauen, verheiratet	11
6	Erwerbsquoten nach Altersjahren, 1983, 15 bis unter 35 Jahre	14
7	Zeitreihe Arbeitslosenquoten, Männer und Frauen	15
8	Zeitreihe Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen, 20 bis unter 35 Jahre, Männer und Frauen	16
9	Arbeitslose nach dem Alter, September 1983 und 1984, Männer und Frauen	17
10	Arbeitslosenquoten nach dem Alter, September 1984, Männer und Frauen	18
11	Arbeitslose nach Altersgruppen und Dauer der Arbeitslosigkeit, September 1984, Männer und Frauen	19
12	Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgängern aus Arbeitslosigkeit, Mai/Juni 1984	21
13	Erwerbslose und Erwerbslosenquoten nach dem Alter, Mai/Juni 1983, Männer und Frauen	22
14	Erwerbslosenquoten nach Alter und Familienstand, 1983, Männer und Frauen	23
15	Schwerbehinderte nach Altersgruppen (Deutsche), 31. 12. 1979	24
16	Zeitreihe Beschäftigte Schwerbehinderte und Gleichgestellte, unbesetzte Pflichtplätze, Istquote	25
17	Zeitreihe arbeitslose Schwerbehinderte	26
18	Arbeitslose Schwerbehinderte nach Altersgruppen, September 1984	27
19	Dauer der Arbeitslosigkeit für Schwerbehinderte, September 1984	28
20	Geburtenziffern für ausgewählte Jahre	29
21	Verhältniszahlen	30

Vorbemerkung:

Die Behandlung konkreter Probleme unter ordnungspolitischen Gesichtspunkten setzt ein ordnungspolitisches Leitbild voraus. Für die vorliegende Arbeit ist dies die "Soziale Marktwirtschaft", wie sie durch Müller-Armack, Eucken, Röpke und Rüstow vor über drei Jahrzehnten ihre Gestalt gefunden hat. Die Forderung Müller-Armacks, soziale Ziele seien mit marktkonformen Mitteln anzustreben, ist Ausgangspunkt der folgenden Ausführungen.¹⁾

Nach der Klärung des Begriffs "Soziale Marktwirtschaft" anhand eines dogmengeschichtlichen Überblicks erfolgt eine institutionell orientierte Darstellung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland.

Ohne auf die Ziele der Sozialpolitik näher einzugehen (ihre Absichten werden prinzipiell akzeptiert ²⁾), beschäftigt sich die Arbeit im ersten Teil mit der Frage, inwieweit arbeitsrechtliche Schutzvorschriften für junge Männer (Arbeitsplatzschutzgesetz), Schwerbehinderte (Schwerbehindertengesetz) und junge Frauen (Frauen- und Mutterschutz) Kostenwirkungen für den Arbeitgeber entfalten und damit falsche Preissignale setzen. Im zweiten Teil wird versucht, empirisch zu klären, ob negative Folgen für die zu schützenden Personengruppen anhand der Arbeitsmarktstatistik erkennbar sind.

1) "Ohne eine als gerecht empfundene Einkommens- und Vermögensverteilung, soziale Sicherheit und Chancengleichheit kann in einer Demokratie die Marktwirtschaft nicht aufrechterhalten werden. Sozialpolitische Maßnahmen, die den Marktmechanismus außer Kraft setzen (Mindestlöhne, Erschwerung der Freisetzung von Arbeitskräften, Verminderung des Leistungsanreizes), führen jedoch ebenfalls zu einer Gefährdung der Marktwirtschaft. Es ist die schwierige Aufgabe der Sozialpolitik, zwischen diesen beiden Gefahren den optimalen Weg zu finden." Ernst Dürr, Welche historischen Erfahrungen über die Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland liegen vor? in: Horst Siebert (Hrsg.), Perspektiven der deutschen Wirtschaftspolitik, Stuttgart 1983, S. 20

2) Vgl. J. Klaus, Arbeitslosigkeit als Folge von Fehlentwicklungen in der Sozialpolitik ?, in: Arbeitslosigkeit, hrsg. von der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, Stuttgart 1984, S. 120

Zum Schluß folgen einige Überlegungen, wie der Schutzzweck durch eine stärker marktkonforme Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen besser als bisher und mit weniger negativen Nebenwirkungen erreicht werden könnte.

1. Der Arbeitsmarkt in der BRD und das ordnungspolitische Leitbild

1.1 Zum Begriff der "Sozialen Marktwirtschaft"

Der Begriff "Soziale Marktwirtschaft" gehört seit Jahrzehnten zum Standardwortschatz bundesdeutscher Öffentlichkeit. So sehr der Begriff selbst unumstritten scheint, so sehr gehen die Auffassungen über seine inhaltliche Ausfüllung auseinander. Formulierungen wie "Die Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik ist die soziale Marktwirtschaft " ¹⁾ oder "Mit "Soziale Marktwirtschaft" ... kennzeichnet man die theoretische Konzeption, von der sich die Wirtschaftspolitik der Bundesrepublik Deutschland seit 1948 mehr oder minder leiten ließ" ²⁾ lassen bereits erkennen, daß damit sowohl praktische Politik als auch eine Theorie gemeint sein kann. Blum ³⁾ hält es dementsprechend für wenig sinnvoll, seine Darstellung zu diesem Stichwort mit einer Definition zu beginnen.

Die Kennzeichnung des Begriffs "Soziale Marktwirtschaft" als Ordnungsidee, Stilgedanke, Leitbild, Programm oder politisches Schlagwort ⁴⁾ stiftet weitere Verwirrung. Einigkeit besteht offenbar nur insoweit, als Müller-Armack als Urheber des Begriffs gilt. ⁵⁾

1) Otto Model, Staatsbürger-Taschenbuch, 20. neubearbeitete Auflage, München 1982, S. 799

2) Brockhaus-Enzyklopädie, 17. Auflage, 12. Band, Wiesbaden 1971, S. 169

3) Reinhard Blum, Stichwort "Marktwirtschaft, soziale", in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften, 5. Band, Stuttgart 1980, S. 153 - 166

4) ebenda, S. 153 f

5) Müller-Armack selbst schreibt: "Schon vor der Währungsreform entstand in Westdeutschland die Konzeption einer neuen Wirtschaftsordnung, die nach meinem Vorschlag Soziale Marktwirtschaft genannt wurde". Alfred Müller-Armack, Stil und Ordnung der Sozialen Marktwirtschaft, in: Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik, 2. Auflage, Bern und Stuttgart 1976, S. 232. Vgl. auch Ernst Dürr, Wirtschaftspolitische Ziele - ein historischer Überblick, in: Horst Claus Recktenwald (Hrsg.), Das Umweltproblem aus ökonomischer und juristischer Sicht, Göttingen 1975, S. 13 f

Dieser verwendete den Begriff bereits 1946 ¹⁾ und forderte die Einführung der "Sozialen Marktwirtschaft" im Jahre 1947. ²⁾

Mit der Währungsreform 1948 und in den darauffolgenden Jahren bis 1957 wurde die Soziale Marktwirtschaft "rechtlich und faktisch ins Werk gesetzt". ³⁾ Mit den Düsseldorfer Leitsätzen der CDU von 1949 erschien der Begriff auch in der politischen Öffentlichkeit ⁴⁾ und hat seither seinen Platz nicht nur behauptet, sondern wesentlich verbreitern können. ⁵⁾

Mit dem Begriff der Sozialen Marktwirtschaft ist sowohl der Name Ludwig Erhard ⁶⁾ als auch die Erinnerung an einen einzigartigen wirtschaftlichen Aufschwung ⁷⁾ verbunden. Insofern wird Soziale Marktwirtschaft häufig als Bezeichnung des real existierenden Wirtschaftssystems der BRD verstanden. ⁸⁾

-
- 1) Alfred Müller-Armack, Zur Einführung: Zeitgeschichtliche Notizen, in: derselbe, Genealogie der Sozialen Marktwirtschaft, Frühschriften und weiterführende Konzepte, zweite erweiterte Auflage, hrsg. von Ernst Dürr u. a., Bern und Stuttgart 1981, S. 13
 - 2) Alfred Müller-Armack, Stellungnahme der Industrie- und Handelskammer von Nordrhein-Westfalen zur Frage der Prüfung und Kontrolle der Produktionsbetriebe und konstruktiver Vorschlag einer neuen Marktgestaltung, in: ebenda, S. 77
 - 3) Hans F. Zacher, Soziale Marktwirtschaft - ihr Verhältnis zur Rechtsordnung und zum politischen System, in: Otmar Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N. F., Bd. 116, Berlin 1981, S. 829
 - 4) Reinhard Blum, HdWW, S. 157
 - 5) Vgl. die Parteiprogramme von CDU, CSU, SPD und F.D.P., abgedruckt in Rainer Kunz, Herbert Maier, Theo Stammen, Programme der politischen Parteien in der Bundesrepublik Deutschland, Band I und II, 3., bearbeitete Auflage, München 1979 sowie Ergänzungsband, München 1983
 - 6) Reinhard Blum, HdWW, S. 157
 - 7) Hans F. Zacher, a.a.O., S. 829
 - 8) Otto Model, a.a.O., S. 799

Trotzdem ist Müller-Armacks Forderung nach einer "verfassungsmäßig zu verankernden Gewaltenteilung zwischen Staat und Wirtschaft" ¹⁾ unerfüllt geblieben, ja, es regen sich erhebliche Zweifel, ob die Umsetzung in Verfassungsnormen überhaupt praktikabel wäre. ²⁾ Das Grundgesetz der BRD enthält jedenfalls keine ausdrückliche Festlegung auf die Soziale Marktwirtschaft, ³⁾ wobei jedoch kein Zweifel besteht, daß die Soziale Marktwirtschaft im Rahmen der Verfassung möglich ist. ⁴⁾

Ursache für die Neutralität des Grundgesetzes war offenbar, daß "die Väter des GG keine einheitlichen Vorstellungen über das zu einer Demokratie passende Wirtschaftssystem besaßen ..." ⁵⁾ Als "Grundgesetz der Sozialen Marktwirtschaft" ⁶⁾ galt daher 1957 das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen.

1) Alfred Müller-Armack, Vorschläge zur Verwirklichung der Sozialen Marktwirtschaft, in: Genealogie a.a.O., S. 102

2) Vgl. Hans F. Zacher, a.a.O., S. 828
vgl. auch Jörg Müller-Vollbehr, Das Soziale in der Marktwirtschaft, in: Juristenzeitung, Heft 4, 19. Februar 1982, S. 132 - 140
anders jedoch Peter Saladin, Diskussionsbeitrag auf der Jahrestagung des Vereins für Sozialpolitik in Nürnberg 1980 zum Thema "Soziale Marktwirtschaft - ihr Verhältnis zur Rechtsordnung und zum politischen System", in Otmar Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft ..., S. 846. Saladin hält die Verankerung in der Verfassung prinzipiell für notwendig und zitiert einen schweizerischen Entwurf einer Wirtschaftsverfassung.

3) Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Bd. 4, S. 17 f

4) Hans F. Zacher, a.a.O., S. 830

5) Müller-Vollbehr, a.a.O., S. 132
anders jedoch Hans-Carl Nipperdey, Soziale Marktwirtschaft und Grundgesetz, 3. neubearbeitete Auflage, Köln 1965.
Auf Seite 21 stellt Nipperdey fest: "Das Grundgesetz gewährleistet die Wirtschaftsverfassung der Sozialen Marktwirtschaft".

6) Reinhard Blum, HdWW, S. 158

Die Entwicklung der Sozialen Marktwirtschaft kann auf verschiedene Art charakterisiert werden. Müller-Armack sah 1959 den Beginn der "zweiten Phase",¹⁾ Herder-Dorneich teilt in vier Phasen ein,²⁾ Blum in deren drei, die durch jeweils andere irenische Formeln gekennzeichnet sind.³⁾

Für die Fortentwicklung dieser Friedensformeln steht die Erschließung neuer Dimensionen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Denkens an.⁴⁾

1) Alfred Müller-Armack, Die zweite Phase der Sozialen Marktwirtschaft. Ihre Ergänzung durch das Leitbild einer neuen Gesellschaftspolitik, abgedruckt in: derselbe, Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik, S. 267 - 291

2) Philipp Herder-Dorneich, Die Entwicklungslinien in der Sozialen Marktwirtschaft und der Paradigmenwechsel in der Ordnungstheorie, in: Otmar Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme ..., S. 677

3) Reinhard Blum, HdWW, S. 161

4) Reinhard Blum, HdWW, S. 165

Herder-Dorneich, a.a.O., S. 676 sieht neue ordnungspolitische Probleme auf Grund neuer Willenbildungs-Bedürfnisse

Hans F. Zacher, a.a.O., S. 840, sieht ein ernstes Problem in der Unfähigkeit der Sozialen Marktwirtschaft, die Verteilung standortgebundener Lebensqualität zu meistern.

1.2 Die Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft in dogmen- geschichtlicher Perspektive

Müller-Armack bezeichnet Soziale Marktwirtschaft als "das Prinzip, die freie marktwirtschaftliche Organisation als Basis zu nehmen, um auf ihr die notwendigen sozialen Sicherungen und gesellschaftlichen Veränderungen zu entwickeln". ¹⁾

Zentrale Bedeutung kommt dabei der Renaissance des Wettbewerbsgedankens zu. ²⁾ Allein der freie Wettbewerb sei in der Lage, gleichzeitig die Freiheit der Menschen zu gewähren, den Mangel der Güterversorgung zu beheben als auch den sozialen und gesellschaftlichen Erfordernissen zu entsprechen.

So präsentiert sich die Soziale Marktwirtschaft gleichzeitig als System überlegener Effizienz und ethischer Fundierung. Dabei kommt der Behebung des Mangels selbst ein ethischer Wert zu, ebenso wie der auf Vollbeschäftigung und auf Sicherung der Arbeitsplätze gerichteten Konjunkturpolitik.

1952 schreibt Müller-Armack: "... die Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft umfaßt einen weiteren gesellschaftlichen und einen engeren wirtschaftspolitischen Bereich von Maßnahmen, die sinnvoll aufeinander abgestimmt sein müssen". ³⁾ "Es handelt sich nicht nur um die Gestaltung einer ökonomischen Ordnung, vielmehr bedarf es der Eingliederung dieser Ordnung in einen ganzheitlichen Lebensstil". ⁴⁾ "Es muß ... betont werden, daß keine Ordnung als solche schon sittlich ist. Auch die Marktwirtschaft darf primär nur als instrumentales Mittel gelten. Wenn wir sie für nicht ungeeignet halten, einer ethischen Ordnung als Basis zu dienen, so geschieht dies, weil in ihr persönliche Verantwortung bei Freiheit des Einzelnen eher möglich ist als in einer zentralen Ordnung, die den

1) Alfred Müller-Armack, Zur Einführung: Zeitgeschichtliche Notizen, a.a.O., S. 12

2) ebenda, S. 12

3) Alfred Müller-Armack, Stil und Ordnung der Sozialen Marktwirtschaft, a.a.O., S. 237

4) ebenda, S. 237

persönlichen Tätigkeitsraum notwendig einengt. Die Marktwirtschaft ist zugleich ein Sachzusammenhang, auf den das sittliche und soziale Handeln Rücksicht zu nehmen hat, wenn es sein Ziel erreichen will". 1)

Später gewinnen andere Gesichtspunkte an Bedeutung: "Der Leistungswettbewerb bietet durch bessere Güterversorgung der Konsumenten zugleich auch die Basis für sozialen Fortschritt". "Die Kehrseite: Die soziale Sicherung, die Humanisierung der Umwelt, die Erweiterung der Bildung bedeuten in unserer Zeit der Massengesellschaft zugleich eine unabdingbare Voraussetzung für die Erhaltung des privaten Eigentums, der freien Arbeitsmöglichkeiten und eines freien Unternehmertums. Womit wieder die Basis gegeben wird für die Ausgestaltung und Weiterführung des Leistungswettbewerbs". 2)

Konkretisierungen des Beiwortes "Sozial" sind in den Schriften Müller-Armacks eher spärlich zu finden. In "Stil und Ordnung der Sozialen Marktwirtschaft" (1952) schreibt er: "Wenn wir von Sozialer Marktwirtschaft sprechen, so faß das Beiwort "sozial" gleichsam verschiedene Einsichten und Ansprüche zusammen, die bei der grundsätzlichen Bejahung des Wettbewerbsinstruments zu beachten sind", und er führt auf:

- Wir wissen um gewisse Mängel der Wettbewerbsapparatur. Inverse Angebotselastizitäten auf dem Arbeitsmarkt ... verbieten uns, an eine Vollautomatik zu glauben.
- Sowohl die Markteinkommen als auch die in den Marktporzeß eingehenden sozialen Ausgangsdaten müssen nach den Prinzipien sozialer Gerechtigkeit umgeformt werden.
- Stabilisatoren zum Zwecke sozialer Sicherheit und sozialen Ausgleichs sind notwendig.

1) ebenda, S. 238

2) Alfred Müller-Armack, Die Grundformel der Sozialen Marktwirtschaft, in: Soziale Marktwirtschaft als nationale und internationale Ordnung, hrsg. von der Ludwig-Erhard-Stiftung e. V., Bonn 1978, S. 12

- Die Wettbewerbspolitik ist zu ergänzen durch "eine Gesellschaftspolitik, die den Menschen nicht nur funktionell als Produzenten und Konsumenten, sondern auch in seiner persönlichen Existenz sieht". ¹⁾

Vom Neoliberalismus grenzt sich Müller-Armack deutlich ab. Mit der ausschließlichen Schaffung einer Wettbewerbsordnung sieht er die wirtschaftspolitischen Probleme keineswegs als gelöst an. ²⁾ Staatliche Maßnahmen sollen jedoch stets dem "Grundsatz der Marktkonformität unterworfen werden, das heißt, daß hinter den Eingriffen der staatlichen Wirtschaftspolitik die Funktionsweise des Marktes sichtbar bleibt, daß diese nicht gestört und, wenn möglich, gar noch verbessert wird". ³⁾

"Als irenische Formel, als Stileinheit umfaßt die Soziale Marktwirtschaft nicht nur eine vom Markte her koordinierte Wirtschaftsordnung, sondern das Beiwort sozial gibt daneben den Hinweis darauf, daß diese Ordnung gesellschaftspolitische Ziele verfolgt". ⁴⁾ "Abwegig ist sicher die dem Liberalismus zugeschriebene Auffassung, eine Marktwirtschaft sei gleichsam schon von sich aus ein Ersatz für eine Gesellschaftspolitik im Sinne der Gestaltung der sozialen Positionen und zwischenmenschlichen Beziehungen". ⁵⁾ Darüber hinaus äußert er: "Keine Sozialordnung mag darauf verzichten, daß sie von einem Wertbewußtsein getragen wird, das die Voraussetzung auch der Verantwortung für den Mitmenschen ist. Der Marktmechanismus zehrt eher an dem Wertfundament, als daß er es anreichern könnte oder gar zu ersetzen vermöchte". ⁶⁾

-
- 1) Alfred Müller-Armack, Stil und Ordnung der Sozialen Marktwirtschaft ..., a.a.O., S. 234 f
 - 2) Alfred Müller-Armack, Die Soziale Marktwirtschaft nach einem Jahrzehnt ihrer Erprobung, in: derselbe, Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik, a.a.O., S. 255
 - 3) ebenda, S. 254
 - 4) Alfred Müller-Armack, Das gesellschaftspolitische Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft, in: Genealogie ..., a.a.O., S. 151
 - 5) ebenda, S. 152
 - 6) ebenda, S. 149 f

Die Wirtschaftsordnung der Sozialen Marktwirtschaft ist also Gesellschaftspolitik, die sich der Marktwirtschaft bedient - als Rechensystem und mit dem Argument der Freiheit. Wettbewerb ist gegenseitige Begrenzung privater Macht und Bedingung für das Funktionieren und Fortbestehen der Marktwirtschaft. Im Verhältnis zur Marktwirtschaft hat Sozial- und Gesellschaftspolitik jedoch immer den Charakter der Intervention. Auf das Funktionieren der Marktwirtschaft ist Rücksicht zu nehmen.

Neben Müller-Armack sollen im folgenden auch Eucken, Röpke und Rüstow als wichtigste Vertreter unter den "Vordenkern" der Sozialen Marktwirtschaft kurz referiert werden.

Eucken's Arbeiten beschäftigen sich in besonderem Maße mit dem Problem der Ordnung. Wesentlicher Ausgangspunkt ist dabei die Erkenntnis der Interdependenz ¹⁾ der verschiedenen, gleichzeitig auf unterschiedlichen Ebenen existierenden Ordnungen.

Wir stehen dabei vor der Aufgabe, Ordnungen aufzubauen, die sowohl der wirtschaftlich-technischen als auch der kulturellen Entwicklung gerecht werden. "Von selbst werden diese Ordnungen nicht entstehen". ²⁾

Für den Bereich der Wirtschaft führt die Behandlung des Ordnungsproblems Eucken immer wieder zu der Frage nach der Lenkung des Wirtschaftsprozesses, die er als "Drehpunkt des Ganzen" ³⁾ bezeichnet. Seine Zweiteilung in "Zentralverwaltungswirtschaft" und "Verkehrswirtschaft" ⁴⁾ ist zum Grundkonzept der Behandlung ordnungspolitischer Fragen in vielen Lehrbüchern geworden. ⁵⁾

Die Diskussion der historischen Erfahrungen des Laissez-faire und der verschiedenen Formen zentraler Lenkung führt Eucken zur Entwicklung seines neuen Ansatzes, der "Politik der Wettbewerbsordnung". ⁶⁾ Die übliche Antithese "zentral gelenkte Wirtschaft" - "freie Wirtschaft" muß überwunden werden durch den Versuch, die "Formen des Wirtschaftens zu

1) Walter Eucken, Grundsätze der Wirtschaftspolitik, hrsg. von Edith Eucken und K. Paul Hensel, 4. unveränderte Auflage, Tübingen-Zürich 1968, S. 14, 16, 180 - 184

2) ebenda, S. 14

3) ebenda, S. 155

4) ebenda, S. 22

5) Vgl. Philipp Herder-Dorneich, Die Entwicklungsphasen in der Sozialen Marktwirtschaft, a.a.O., S. 672, Fußnote 4

6) Walter Eucken, Grundsätze ..., a.a.O., S. 241

gestalten oder die Bedingungen zu beeinflussen, unter denen sie entstehen". ¹⁾

Neben der Gewährleistung der Freiheit ermöglicht nach der Vorstellung Eucken's die Wettbewerbsordnung die Herstellung eines funktionierenden Preissystems. Er bezeichnet letzteres als das "wirtschaftsverfassungsrechtliche Grundprinzip". ²⁾

Als weitere konstituierende Prinzipien nennt Eucken

- währungspolitische Stabilität
- offene Märkte (freier Marktzugang)
- Privateigentum
- Vertragsfreiheit
- strenge Haftungsregelung
- Konstanz der Wirtschaftspolitik. ³⁾

Neben den konstituierenden Prinzipien nennt Eucken die regulierenden Prinzipien

- Monopolaufsicht
- Einkommensverteilungspolitik
- Einschränkung der Planungsfreiheit der Betriebe im Falle unvollständiger Kostenrechnung (negativer externer Effekte)
- sozialpolitische Vorkehrungen gegen die Wirkungen einer möglichen anormalen Reaktion des Arbeitsangebotes. ⁴⁾

Auch Sozialpolitik ist in erster Linie Ordnungspolitik. ⁵⁾

Vor Sicherheit und Gerechtigkeit steht jedoch die Leistungsfähigkeit des Produktionsapparates, da nur verteilt werden kann, was vorher produziert wurde. Dies reicht jedoch nicht

1) ebenda, S. 242

2) ebenda, S. 254

3) ebenda, S. 255 - 291

4) ebenda, S. 291 - 304

5) ebenda, S. 314

aus, "um der Problematik des sozialen Lebens durchgängig gerecht zu werden". ¹⁾ Zweitens "bestehen zwischen Sachgüter- und Arbeitsmärkten schwerwiegende Unterschiede" ²⁾, die besonderer Vorkehrungen bedürfen.

Ebenso wie Eucken stellt Röpke das entschlossene Eintreten für den Markt als Koordinationsinstrument der Wirtschaftstätigkeit in den Mittelpunkt seiner Arbeit.

Fundamentale Prinzipien sind Leistungsprinzip und Konkurrenz. Nur die Konkurrenz kann zur Verwirklichung des Leistungsprinzips führen. Die Herrschaft des Leistungsprinzips aber ist bei der Koordination durch den Markt "... gleichbedeutend mit der Herrschaft des Konsumenten ..." ³⁾

Das Leistungsprinzip wird nicht postuliert, sondern es ergibt sich notwendigerweise aus der Kombination der Konkurrenz mit einem strengen "Kuppelungsprinzip": Verantwortlichkeit und Risiko müssen auf das engste miteinander verkoppelt werden, die "Sozialisierung der Verluste" ist unbedingt zu verhindern. ⁴⁾

Der Abwälzung von Verlusten auf andere Schultern und den Versuchen zur Einschränkung der Konkurrenz entgegenzutreten, "bedarf es allerdings eines starken Staates, der unparteiisch und machtvoll über dem wirtschaftlichen Interessenkampf steht ..." ⁵⁾

Neben der Herstellung der Ordnungs- und Antriebskräfte ist von der Wirtschaftspolitik des Staates zu fordern, "daß sie, statt zu reglementieren und zu kommandieren und die Gesetze der Marktwirtschaft zu vergewaltigen, im Bunde mit ihnen ihr

1) ebenda, S. 318

2) ebenda, S. 319

3) Wilhelm Röpke, Die Lehre von der Wirtschaft, 10. Auflage, Erlenbach-Zürich und Stuttgart 1965, S. 307

4) ebenda, S. 306

5) ebenda, S. 307

Ziel zu erreichen sucht: den Sinn der Konkurrenzwirtschaft wiederherzustellen und dabei für den Ausgleich von Reibungen, Härten und Schwierigkeiten zu sorgen. Bei allen Maßnahmen wird sie auf das strengste zwischen solchen unterscheiden, die unserem Wirtschaftssystem gemäß sind (konformen), und solchen, die seiner Struktur zuwiderlaufen (nichtkonformen), ..."¹⁾ Röpke plädierte jedoch vor allem auch für einen "Weg des Maßes und der Proportionen".²⁾

"Eine solche Politik bedeutet vor allem eine solche der Begünstigung des kleinen und mittleren Besitzes, der Förderung des Bauerntums, der Auflockerung der Industriestädte, der Wiederbelebung der Arbeitswürde und des Berufsgedankens, der menschlichen Verwurzelung".³⁾

"Überall tritt zutage, daß die Dimensionen weit über das Optimum hinausgewachsen sind und nun in einem schmerzhaften, aber schließlich segensreichen Prozeß wieder auf ein vernünftiges Maß zurückgeführt werden müssen".⁴⁾

1) ebenda, S. 334

2) ebenda, S. 334

3) ebenda, S. 335

4) ebenda, S. 335

Ähnlich wie die bereits skizzierten Ansätze spricht auch Rüstow davon, daß es gelte, einen "Dritten Weg" ¹⁾ zu beschreiten, "der die Nachteile des "Kapitalismus" als auch die des Sozialismus vermeidet". ²⁾ "Man könnte ... das, was uns vorschwebt, auch Sozialliberalismus nennen, ..." ³⁾

Ausgangspunkt der Überlegungen ist auch bei Rüstow die antithetische Gegenüberstellung von Marktwirtschaft und Planwirtschaft. ⁴⁾ Die Diskussion der Problemkreise "wirtschaftliche Sicherheit", "wirtschaftliche Gerechtigkeit" und "wirtschaftliche Produktivität" führt zu dem "Dritten Weg". Zentrale Erkenntnis ist, "daß die Marktwirtschaft der vollständigen Konkurrenz auszeichnende selbsttätige Gleichschaltung von Eigennutz und Gemeinnutz nur unter ganz bestimmten Bedingungen und innerhalb eines scharf abgegrenzten Bereiches des Wirtschaftsfeldes platzgreift". ⁵⁾

Als wichtigste Grundlinien seines Systems nennt Rüstow ⁶⁾

- straffe Marktpolizei, "zur strengen Sicherung eines fairen Leistungswettbewerbs und zum strengen Ausschluß jedes unfairen gegen Marktgenossen gerichteten Behinderungswettbewerbs".
- Sozialisierung derjenigen Wirtschaftszweige, die aus natürlichen, technischen oder sonstigen Gründen eine unvermeidliche Monopolstruktur haben, ausnahmsweise auch staatliche Monopolaufsicht mit Preisgenehmigung und Lieferschwang.

1) Alexander Rüstow, Zwischen Kapitalismus und Kommunismus, Godesberg 1949, (verbesserte und erweiterte Sonderausgabe eines Beitrags zu ORDO, Band II, Godesberg 1949), S. 33 und 57

Röpke bezeichnet diesen von ihm früher ebenfalls gebrauchten Ausdruck allerdings als mißverständlich: derselbe, Die Lehre von der Wirtschaft, 10. Auflage, Erlenbach-Zürich und Stuttgart 1965, S. 332

2) Alexander Rüstow, Zwischen Kapitalismus und Kommunismus ..., a.a.O., S. 33

3) ebenda, S. 34

4) ebenda, S. 10 ff

5) ebenda, S. 35

6) ebenda, S. 36 f

- Staatliche Einengung der Grenzen der Wirtschaftsfreiheit für Wirtschaftszweige oligopolistischer Struktur
- Progressive Besteuerung überoptimaler Unternehmungsgrößen.

Als sonstige Maßregeln kommen weiterhin in Frage: ¹⁾

- Förderung des Kleinbauerntums
- Abschaffung der GmbH und Reorganisation der AG zur Kopplung von Verantwortung und Risiko
- Beschränkung der Reklame unter kulturpolitischen Gesichtspunkten
- Zwangsversicherung gegen Arbeitslosigkeit
- antizyklische Ausgabenpolitik der öffentlichen Hand
- Freihandelspolitik.

Die Ordnung der Wirtschaft steht im Dienst der Gestaltung von Lebens- und Gesellschaftsstruktur und bezieht von daher ihre Legitimation. Unter ausdrücklicher Berufung auf Romantik und Jugendbewegung stellt Rüstow das Bedürfnis nach Gemeinschaft in den Mittelpunkt seiner Argumentation. Es gelte, das "Optimum sozialer Nähe" ²⁾ zu realisieren, als dessen Muster ihm die "Sozialstruktur gesunden Bauerntums" ³⁾ gilt. Ergänzende Bedingung ist die Startgerechtigkeit. ⁴⁾

1) ebenda, S. 37 ff

2) ebenda, S. 42

3) ebenda, S. 42

4) ebenda, S. 50

Später spricht Rüstow von "Startgleichheit" derselbe, Sozialpolitik diesseits und jenseits des Klassenkampfes, in: Soziale Sicherheit, hrsg. von Bernhard Külp und Wilfrid Schreiber, Köln/Berlin 1971, S. 17 - 26

1.3 Der Arbeitsmarkt aus rechtlicher und ökonomischer Sicht

1.3.1 Die Arbeitsverfassung

Die volkswirtschaftliche Einteilung der Produktionsfaktoren in Arbeit und Kapital findet in der sozialen Realität ihre Entsprechung. Nach wie vor ist der Verkauf ihrer Arbeitskraft für den überwiegenden Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung die wirtschaftliche Grundlage ihrer Existenz. ¹⁾

Nun genügt das Angebot von Produktionsfaktoren auf dem Markt noch nicht zum Funktionieren einer Verkehrswirtschaft. Produktion erfordert Organisation.

Dafür stehen grundsätzlich zwei Wege offen: "Es kann die Organisation primär von der Arbeit ausgehen und Arbeitsinteressen realisieren wollen: in diesem Falle müßte sie auf irgendeine Weise das Kapital in ihren Dienst stellen. Es kann aber auch die Organisation vom Kapital ausgehen und nach Kapitalinteressen orientiert werden, in diesem Falle muß das Kapital irgendwie die lebendige Arbeit in seinen Dienst bringen". ²⁾ "Die beiden grundsätzlichen Möglichkeiten: gesellschaftliches Kapitalsystem und gesellschaftliches Arbeitssystem sind faktisch zugunsten des ersteren entschieden". ³⁾

-
- 1) So zählten 1981 88,3 % aller Erwerbstätigen zu den abhängig Beschäftigten. 92 % der Erwerbstätigen bestritten zur selben Zeit ihren überwiegenden Lebensunterhalt mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit. Statistisches Jahrbuch 1982, S. 92 f
 - 2) Götz Briefs, Die Grundlagen des proletarischen Verhältnisses in der Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassung des Kapitalismus, in: Das gewerbliche Proletariat, Grundriß der Sozialökonomik, IX. Abteilung, Tübingen 1926, I. Kapitel, S. 145 - 149, zitiert aus Heinz Lampert (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik, Stuttgart 1979, S. 5
 - 3) ebenda, S. 5

Der Tausch von Arbeitsleistung gegen Geld erfolgt am Arbeitsmarkt. Der Preis für die Arbeit ist der Lohn bzw. das Gehalt. Dem entspricht die rechtliche Ausgestaltung der Unternehmensverfassung. ¹⁾ Mitwirkungsmöglichkeiten im Unternehmen ergeben sich regelmäßig nur in Verbindung mit der Bereitstellung von haftendem Kapital. Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer haben eher Ausnahmeharakter. ²⁾ Die Bilanz des Unternehmens zeigt nur das Sachkapital und seine Finanzierung, "Humankapital" ³⁾ ist nicht aktivierungsfähig. Zentrales Problem ist die Frage der Haftung für Verluste, wofür grundsätzlich nur Eigenkapital als geeignet gilt. Mangel an Eigenkapital stellt die Bestandsfestigkeit eines Unternehmens in Frage. ⁴⁾

Das Mittel der wirtschaftlichen Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital ist der Vertrag, "die streng (nach Personenkreis, Objekt, Raum und Zeit und näheren Umständen) abgegrenzte, mit Erfüllung von selbst verfallende, "menschlich" unverbindliche Form der Beziehungen von Wirtschaftssubjekten". ⁵⁾

-
- 1) Im wesentlichen geregelt in folgenden Gesetzen:
Handelsgesetzbuch, GmbH-Gesetz, Aktiengesetz,
Genossenschaftsgesetz

Anders jedoch die früheren Überlegungen der F.D.P. zur Schaffung einer "Arbeitsgesellschaft" als Modell einer neuen Unternehmensverfassung, in: Die Freiburger Thesen der Liberalen, 1971, abgedruckt in: Rainer Kunz, Herbert Maier, Theo Stammen, Programme der politischen Parteien, a.a.O., S. 453 f

- 2) Geregelt im Mitbestimmungsgesetz, Montan-Mitbestimmungsgesetz, Mitbestimmungsergänzungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz von 1952 und von 1976
- 3) Zur Bedeutung dieses Begriffs für das Unternehmen:
Eric Flamholtz, Humankapitalrechnung: Erfassung und Bewertung, Bonn 1974
- 4) Vgl. z.B. die Diskussion über die Eigenkapitalquote der deutschen Unternehmen. Z.B. Monatsbericht der Deutschen Bundesbank, November 1983, S. 14 ff
- 5) Götz Briefs, a.a.O., S. 4

1.3.2 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

Das gegenwärtige Arbeitsrecht ist das Ergebnis einer über hundertjährigen Entwicklung, gelegentlich auch als "das Ergebnis der mißlungenen Revolution von 1918" ¹⁾ bezeichnet.

Kennzeichen des gegenwärtigen Arbeitsrechts ist seine starke Zersplitterung ²⁾ in eine Fülle von Einzelgesetzen und andere Rechtsvorschriften. Die schon vor einigen Jahren begonnenen Bemühungen um ein einheitliches Gesetzbuch der Arbeit sind gescheitert. Die von der Bundesregierung 1970 eingesetzte Arbeitsgesetzbuchkommission hat ihre Arbeit beendet, ohne daß ein entsprechendes Gesetz verabschiedet worden wäre. ³⁾

Zu den Rechtsquellen des Arbeitsrechts zählen nach Schaub: ⁴⁾

- Grundgesetz
- Gesetze des Bundes und der Länder
- Rechtsverordnungen
- Gewohnheitsrecht
- Autonomie-Regelungen: Tarifverträge
 - Betriebsvereinbarungen
 - Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften
- Internationale Rechtsquellen

1) Uwe Wesel, "hM", in: Kursbuch 56, Berlin 1979, S. 93

2) Reinhard Richardi, Einführung zu "Arbeitsgesetze", Beck-
Texte im dtv, 30. Auflage München 1984, S. 14 f

3) ebenda, S. 14

4) Günter Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Auflage,
München 1983, S. 6 ff

Bei Eberbach ¹⁾ findet sich folgende Rangordnung:

- Verfassung
- Gesetz
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag
- Weisungsrecht (Direktionsrecht)

Arbeitsrecht kann nach verschiedenen Gesichtspunkten gegliedert werden. Neben der Einteilung in Individualarbeitsrecht und kollektives Arbeitsrecht ²⁾ findet sich die Gliederung in Arbeitsvertrags- und Arbeitsverhältnisrecht, Arbeitnehmerschutzrecht, Tarif- und Streikrecht, Betriebs- und Unternehmensverfassungsrecht und Arbeitsverfahrensrecht. ³⁾

Arbeitnehmerschutzrecht im engeren Sinne ⁴⁾ kann gegliedert werden nach der Funktion ⁵⁾ in:

- Arbeitszeitschutz
- Betriebs-, Gefahren-, Unfallschutz
- Lohnschutz
- Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses

oder nach dem persönlichen Geltungsbereich ⁶⁾ in:

- Allgemeiner Arbeitnehmerschutz
- Besonderer Arbeitnehmerschutz, der wieder zu unterscheiden ist in
 - Kinder- und Jugendarbeitsschutz
 - Frauen- und Mutterschutz
 - Schwerbehindertenschutz
 - Heimarbeiterschutz.

1) Wolfram Eberbach, Arbeitsrecht, München 1981

2) Z.B. Hans-Dieter Schmid, Grundzüge des Arbeitsrechts, München 1981

3) Günter Schaub, a.a.O., S. 16

4) Seinem Charakter nach ist das gesamte Arbeitsrecht ein Schutzrecht des Arbeitnehmers, vgl. Günter Schaub, a.a.O., S. 2, sowie Heinz Lampert, Sozialpolitik, Berlin 1980, S. 189

5) ebenda, S. 190

6) ebenda, S. 190

1.3.3 Grundbegriffe des Arbeitsrechts

Grundsätzlich wird die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Basis eines privatrechtlichen Vertrages geregelt. Das Prinzip der Vertragsfreiheit gilt grundsätzlich auch im Arbeitsrecht. ¹⁾

Der Arbeitsvertrag ist ein Unterfall des Dienstvertrages gem. § 611 BGB. ²⁾ Wie für andere Vertragstypen des bürgerlichen Rechts gelten die vereinbarten Rechte und Pflichten sowie von der Rechtswissenschaft entwickelte Nebenpflichten. ³⁾

Gleichzeitig ist die Vertragsfreiheit vielfach eingeschränkt und von anderen Gestaltungsprinzipien überlagert. Die Rangordnung der Gestaltungsfaktoren führt dazu, daß nur noch die jeweils verbleibenden Freiräume der vertraglichen Gestaltung zugänglich sind. Eine Abweichung von den Mindestvorschriften zugunsten des Arbeitnehmers bleibt jedoch stets frei.

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Austauschvertrag und seiner Natur nach ein Dauerschuldverhältnis. Leistung und Gegenleistung sind periodenbezogen. Zu seiner Beendigung bedarf es einer Kündigung oder eines Aufhebungsvertrages. Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis ist der Normalfall, ⁴⁾ die zeitliche Befristung ist die Ausnahme

1) Günter Schaub, a.a.O., S. 1

2) ebenda, S. 152 sowie Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 16

3) Hierzu zählen nach Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 42 - 76, Arbeits- und Treuepflicht des Arbeitnehmers, Arbeitsentgelt-, Treue- und Fürsorgepflicht sowie Gleichbehandlungspflicht des Arbeitgebers. Schaub nennt als Nebenpflichten des Arbeitnehmers insbesondere Treuepflicht, Verschwiegenheitspflicht, Gehorsamspflicht und die Verpflichtung zur Unterlassung von Wettbewerbs, den Arbeitgeber trifft insbesondere Fürsorge- und Gleichbehandlungspflicht.

4) Günter Schaub, a.a.O., S. 160

und nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. ¹⁾

Eine Besonderheit des Arbeitsvertrages ist die Bezugnahme auf die Person des Arbeitnehmers. Er ist in der Regel zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet. ²⁾

Trotz des Grundsatzes der Vertragsfreiheit und der Organisation des Austausches als Marktbeziehung ist zumindest juristisch unbestritten, daß der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit ³⁾ leistet, mit der zumeist die wirtschaftliche Abhängigkeit einhergeht. ⁴⁾

Für den Begriff des Arbeitnehmers sind die persönliche Abhängigkeit und die Fremdbestimmtheit der Arbeit konstitutiv, d. h. das Vorliegen dieser Merkmale dient zur Abgrenzung gegenüber dem Unternehmer, dem Dienstnehmer oder freien Mitarbeiter. ⁵⁾

Der Arbeitnehmer unterliegt dem Weisungsrecht (Direktionsrecht) des Arbeitgebers im Hinblick auf Ort, Art und Zeit der Arbeitsleistung. ⁶⁾ Der Arbeitgeber bestimmt damit ein-

1) Das neue Beschäftigungsförderungsgesetz vom 26. April 1985 (BGBl. I, S. 710) läßt jedoch den Abschluß zeitlich befristeter Arbeitsverträge in erweitertem Umfang zu.

2) BGB § 613

3) Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 11
vgl. auch Günter Schaub, a.a.O., S. 2

4) ebenda, S. 2

5) ebenda, S. 30 ff, S. 152 ff
vgl. auch Hans Carl Nipperdey, Einführung zu "Arbeitsgesetze", Beck-Texte im dtv, 10. Auflage, München 1970, S. 13
vgl. auch Sprachgebrauch der amtlichen Statistik: Arbeitnehmer und Beamte werden dort als "abhängig Beschäftigte" bezeichnet.
Zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen sind die sog. "arbeitnehmerähnlichen Personen" angesiedelt. Diese sind "Dienstleistende, die mangels persönlicher Abhängigkeit keine Arbeitnehmer, aber wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit keine Unternehmer sind". Günter Schaub, a.a.O., S. 37

6) ebenda, S. 114 f
vgl. auch Hans Carl Nipperdey, Einführung ..., a.a.O., S. 18, Rechtsgrundlage ist § 121 Gewerbeordnung

seitig die Einzelheiten der zu erbringenden Arbeitsleistung. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb und gegenüber seinen Arbeitskollegen. Ob es auch das außerdienstliche Verhalten einbezieht, ist umstritten. ¹⁾

Das geltende Arbeits- und Sozialrecht erfaßt deshalb "nur einen Teil der betrieblichen Existenz des Arbeitnehmers. Während die Gegenleistung des Arbeitgebers weithin durchnormiert ist und selbst dann rechtlichen Regeln folgt, wenn sie nicht tariflich abgesichert wurde, fehlen entsprechende Normen für die Verausgabung der Arbeitskraft". ²⁾ Die Ausfüllung dieses rechtlich unregelmäßigten Bereichs obliegt dem Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts.

In der juristischen Literatur wird zwar das Arbeitsverhältnis als Austauschbeziehung bezeichnet ³⁾, nicht jedoch als Tausch von Ware gegen Geld. ⁴⁾ "Vielmehr wird eine menschliche Leistung erbracht und wird zumeist die ganze Person des Arbeitnehmers erfaßt". ⁵⁾

Das bei Geltung der Vertragsfreiheit sich ergebende einseitige Übergewicht der Partei des Arbeitgebers verlangt staatliche Schutzmaßnahmen zugunsten des Arbeitnehmers. "Charakteristisch für eine Rechtsordnung, die auf einer individuellen Gestaltung der Rechtsverhältnisse aufbaut, sind einseitig

1) Günter Schaub, a.a.O., S. 114 f

2) Wolfgang Däubler, Befreiung der Arbeit - auf den Krücken des Arbeitsrechts ? in: Kursbuch 56, Berlin 1979, S. 112

3) Vgl. Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 41, sowie S. 42 und die dort angegebene Literatur.
In der älteren Literatur findet sich noch die Einordnung als "personenrechtliches Gemeinschaftsverhältnis", z.B. Hans-Günter Maier, Die Einwirkung öffentlicher Stellen auf Arbeitsverhältnisse, Diss., Würzburg 1964, S. 4 und die dort angegebene Literatur.

4) Günter Schaub, a.a.O., S. 3
vgl. auch Michael Kittner, Arbeitsmarkt - ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen, Heidelberg 1982, S. 16

5) Günter Schaub, a.a.O., S. 3

zwingende Rechtsbestimmungen, die nur dem sozial Schwächeren Schutz geben, von denen aber zu seinen Gunsten abgewichen werden kann". 1)

Die eigene Interessenvertretung der Arbeitnehmer wird dem kollektiven Arbeitsrecht zugeordnet. 2) Die sogenannte "Koalitionsfreiheit" ist im Grundgesetz Artikel 9, Abs. 3 ausdrücklich gewährleistet. Der Streit um die Koalitionsfreiheit hat eine lange Geschichte. 3)

Heute versteht man unter Koalitionen "Vereinigungen von Arbeitnehmern (Gewerkschaften) und Arbeitgebern (Arbeitgeberverbände) zur Wahrung und Förderung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen". 4)

In der BRD sind die Gewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert, wobei die 16 Einzelgewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) als Spitzenorganisation zusammengeschlossen sind. Eine bedeutende Ausnahme bildet die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), die dem Fachverbandsprinzip folgt und dem DGB nicht angehört.

Die Arbeitgeber sind in 47 fachlichen Zentralverbänden mit der Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeber (BDA) als Spitzenorganisation zusammengeschlossen. Neben Untergliederungen auf Bezirks- und Landesebene existieren überfachliche Landesverbände. 5)

1) ebenda, S. 1

Ein anderer Aspekt ist der Schutz "wohlverstandener" Interessen, die im Gegensatz zu den manifesten Interessen stehen können. Vgl. hierzu Ulrich Pagenstecher, Wer humanisiert die Arbeit? in: Selbstverwaltung als ordnungspolitisches Problem des Sozialstaates, hrsg. von Helmut Winterstein, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F., Band 133/I, Berlin 1983, S. 89 - 150, insbesondere S. 136 ff

2) Z.B. Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 161 ff

3) Vgl. hierzu Wolfgang Däubler, Das Arbeitsrecht, a.a.O., S. 37 ff

4) Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 161

5) Otto Model, a.a.O., S. 707

Die wichtigste Aufgabe der Koalitionen wird im Abschluß von Tarifverträgen gesehen. ¹⁾ Zustandekommen und Wirkung von Tarifverträgen regelt das Tarifvertragsgesetz (TVG). ²⁾ Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages gelten dessen Rechtsnormen, soweit sie den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, unmittelbar und zwingend (§ 4 TVG). Durch das Rechtsinstitut der Allgemeinverbindlichkeitserklärung kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung den Geltungsbereich eines Tarifvertrages auch auf sog. "Außenseiter", die nicht den vertragsschließenden Parteien angehören, erweitern. ³⁾ Erfaßt werden jedoch nur solche Arbeitsverhältnisse, die in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

Tarifverträge greifen direkt in Arbeitsverträge (auch in bestehende) ein und enthalten Mindestnormen, von denen zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann. ⁴⁾

Sie entfalten darüber hinaus eine Ordnungsfunktion, ⁵⁾ da sie den typisierten Abschluß von Arbeitsverträgen erlauben und Änderungen des Inhalts zahlreicher Arbeitsverträge durch Abschluß eines einzigen Tarifvertrages ermöglichen.

Mittel zum Abschluß eines Tarifvertrages sind regelmäßig Verhandlungen. Führen diese zu keiner Einigung, ist ein "Arbeitskampf" ⁶⁾ möglich.

1) Vgl. Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 172

2) Tarifvertragsgesetz (TVG) in der Fassung vom 25. August 1969 (BGBI. I, S. 1323)

3) Günter Schaub, a.a.O., S. 1219
Im Jahre 1982 waren ca. 4 Mio Arbeitsverhältnisse von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen betroffen. Bundesarbeitsblatt 1/83, S. 6

4) Wolfgang Däubler, Das Arbeitsrecht, a.a.O., S. 66
Hans-Carl Nipperdey, Einführung ..., a.a.O., S. 23

5) Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 172

6) ebenda, S. 202 ff

Bei Existenz von Inflation und/oder technischem Fortschritt wird es regelmäßig die Arbeitnehmerseite sein, die an einer Revision nominell fixierter Vereinbarungen interessiert ist. Arbeitskampf wird daher meist mit "Streik" gleichgesetzt. ¹⁾ Hierzu hat sich ein umfassendes Richterrecht entwickelt. Gegenmittel der Arbeitgeber ist die Aussperrung, deren rechtliche Würdigung noch mehr als der Streik umstritten ist. ²⁾ Mehr als die Durchführung des Arbeitskampfes ist jedoch die Drohung damit von Bedeutung. ³⁾

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb regelt das Betriebsverfassungsgesetz. ⁴⁾ Vertretungsorgan ist der Betriebsrat. ⁵⁾ Er hat Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Mitwirkungsrechte bei personellen Maßnahmen und kann Betriebsvereinbarungen mit unmittelbarer Geltung für alle dem Betrieb angehörenden Arbeitnehmer abschließen. Seine Mitglieder genießen einen besonderen Kündigungsschutz.

1) Wolfgang Däubler, Das Arbeitsrecht, a.a.O., S. 126 ff

2) ebenda, S. 159 ff
ebenso Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 216

3) In der BRD gingen 1981 lediglich knapp 60 000 Arbeitstage durch Streik und Aussperrung verloren. Statistisches Jahrbuch 1982, S. 108
1984 betrug die Zahl der verlorenen Arbeitstage jedoch 5,6 Mio, ANBA Jahreszahlen 1984

4) Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I, S. 13)

5) Ein Betriebsrat kann nur in Betrieben gewählt werden, die mindestens 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer ständig beschäftigen (§ 1). Tatsächlich existiert ein Betriebsrat nur in einer Minderheit von Betrieben, in denen seine Wahl nach dem Betriebsverfassungsgesetz möglich wäre. 1980 waren dies nur knapp 20 %. Bundesarbeitsblatt 5/1981, S. 19

Das Mitbestimmungsgesetz ¹⁾ regelt die Vertretung der Arbeitnehmer in den Organen der Unternehmen. Sie ist im wesentlichen nur für große Kapitalgesellschaften vorgesehen. Damit ist die Nahtstelle zwischen Arbeits- und Gesellschaftsrecht erreicht.²⁾

Für den Bereich des Arbeitsrechts existiert in der BRD ein eigener Gerichtszweig. Damit wird der besonderen Bedeutung dieses Lebensbereichs Rechnung getragen.

Die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte erstreckt sich auf bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus dem Arbeitsvertrag, bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien aus Tarifverträgen, im Betriebsverfassungsgesetz geregelte Rechtsangelegenheiten sowie einige weitere, im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag stehende Streitigkeiten. ³⁾

Die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, Rechtspositionen mit Hilfe der Gerichte durchzusetzen, werden allerdings zum Teil mit Skepsis beurteilt. ⁴⁾

1) Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976 (BGBl. I, S. 1153). Außerdem gilt das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen- und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951 (BGBl. I, S. 347)

2) Hans-Dieter Schmid, a.a.O., S. 295

3) Vgl. Otto Model, a.a.O., S. 711

4) Vgl. Wolfgang Däubler, Das Arbeitsrecht, a.a.O., S. 479 ff S. 497 f

1.3.4 Ökonomische Interpretation

Die Frage nach der Natur des Arbeitsverhältnisses ist in den Wirtschaftswissenschaften bis heute nicht eindeutig beantwortet. Ob "Arbeitsleistung" oder "Arbeitskraft" Gegenstand des Arbeitsvertrages ist ¹⁾, erscheint zunächst als unbedeutendes Problem. Wichtig ist die Unterscheidung jedoch dann, wenn die Frage nach der Funktionsweise des Arbeitsmarktes gestellt wird. Funktioniert der Arbeitsmarkt prinzipiell nach dem Muster von Warenmärkten oder gibt es bedeutsame Besonderheiten ?

Die Behandlung des Arbeitsmarktes als eines Marktes wie jeder andere, Arbeitsmarkttheorie als Unterfall der allgemeinen Preistheorie, ist Kernstück der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie. ²⁾ Insbesondere mit dem Humankapitalansatz ³⁾ wird versucht, durch kapitaltheoretische Fassung des Arbeitsverhältnisses eine realistische Erklärung des Arbeitsmarktes zu liefern.

Auf der anderen Seite stehen Auffassungen, "daß sich Arbeitsmärkte in vieler Hinsicht weitgehend von Warenmärkten unterscheiden und daß daher Vorstellungen aus der stilisierten Markttheorie nur beschränkt Anwendung finden können". ⁴⁾

1) Vgl. Peter Weise, Neue Mikroökonomie, Würzburg-Wien 1981, S. 224

2) Vgl. Hanns Pfriem, Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien Neoklassische, duale und radikale Ansätze, Frankfurt 1979

3) Vgl. hierzu insbesondere Oi, W.Y., Labor as a Quasi-fixed Factor, in: Journal of Political Economy, 1962, S. 538 - 555 sowie G. S. Becker, Human Capital, New York 1964
Einen dogmengeschichtlichen Überblick enthält Fritz Gründger, Arbeitsökonomik und Bildungsökonomik, in: Jürgen Zerche, (Hrsg.), Arbeitsökonomik, Berlin 1979, S. 162 - 188

4) Kurt W. Rothschild, Arbeitslose: Gibt's die ? in: KYKLOS, Vol. 31 - 1978, S. 31

Betrachten wir nun den Charakter des Arbeitsverhältnisses selbst: "Der Arbeitsvertrag beinhaltet eine Regelung sozialer Beziehungen zwischen Unternehmer und Arbeitsanbieter derart, daß die Arbeitsaufgaben umschrieben werden, aber qualitativ unbestimmt bleiben". ¹⁾ Gegenstand des Arbeitsvertrages sind nicht Quantität und Qualität bestimmter Arbeitsleistungen, sondern die formalen Bedingungen, zu denen Arbeitsleistung in den Produktionsprozeß eingeht. ²⁾

Es entsteht so "ein Doppeleigentum, das nicht vertraglich, sondern nur im Rahmen des faktischen Tauschverhältnisses durch die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz entwirrt werden kann und permanent neu entwirrt werden muß". ³⁾

Praktisch ermöglicht wird diese Entwirrung durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers, das alle Arbeitsverhältnisse kennzeichnet. ⁴⁾

Implizit enthält der Arbeitsvertrag auf Grund seiner besonderen Form auch eine Risikoaufteilung. ⁵⁾ Der Arbeitgeber bezieht ein Residualeinkommen (Gewinn), während der Arbeitnehmer vertraglich vereinbarte (weitgehend) feste Lohnzahlungen erhält. Während der Arbeitgeber jedoch vielfältige Handlungsmöglichkeiten zur Anpassung an geänderte Umweltbedingungen hat (als Organisator des Betriebs), trägt der Arbeitnehmer das Anpassungsrisiko passiv in Form des möglichen Verlusts des Arbeitsplatzes.

1) Peter Weise, a.a.O., S. 224 f

2) Vgl. Claus Offe und Karl Hinrichs, Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern, in: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik/ Claus Offe (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied und Darmstadt 1977, S. 18 ff

3) Ulrich Schmidtberg, Chancenverteilung auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1981, S. 55 f

4) Vgl. hierzu auch Karl-Ernst Schenk, Märkte, Hierarchien und Wettbewerb, München 1981, S. 75

5) Peter Weise, a.a.O., S. 183

Daß die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für beide Seiten von ökonomischer Bedeutung ist, ergibt sich aus dem langfristigen Charakter des Arbeitsvertrages. "Der Arbeitsvertrag ist genau ein solches Austauschverhältnis, im Hinblick auf dessen Fortbestand langfristige Investitionen getätigt werden. Beide Partner investieren in den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses". ¹⁾ "Auch der Arbeitnehmer tätigt Investitionen im Hinblick auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses". ²⁾ Dies nicht nur, indem er einen Teil der Investitionen in sein Humankapital selbst trägt, sondern auch im privaten Bereich. "... dies wird in der Literatur typischerweise übersehen". ³⁾

"Tätigen beide Partner Investitionen im Hinblick auf die Dauer des Vertragsverhältnisses, so erhöht sich gleichzeitig der Verhandlungsspielraum beider Partner. Wenn nämlich einer der Partner von dem Vertrag abrückt, so muß er nicht nur selbst seine Investitionen in die Dauer des Vertragsverhältnisses abschreiben, sondern dies trifft auch für seinen Partner zu". ⁴⁾

Damit wird strategisches Verhalten ⁵⁾ möglich: Die einseitige Drohung, das Vertragsverhältnis zu lösen, führt dem Vertragspartner den möglichen Verlust seiner Investitionen vor Augen. Zugeständnisse erscheinen demgegenüber lohnend.

Daraus erklärt sich eine systematische Ungleichverteilung der relativen Machtpositionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber ist nämlich zentraler Verhandlungs-

1) Jürgen Backhaus, Arbeitsverhältnis und Beschäftigung, Politisch-ökonomische Analyse zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Frankfurt 1980, S. 27

2) ebenda, S. 28

3) ebenda, S. 28

4) ebenda, S. 29

5) Zu diesem Begriff: Oliver E. Williamson, Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust Implications, New York 1975, insbesondere Kapitel 4

partner einer Mehrzahl (oder Vielzahl) von Arbeitnehmern, es entsteht eine "Phillipinische Relation". ¹⁾

Dem können Arbeitnehmer durch eine Koalition entgegenwirken - die Folge ist ein bilaterales Monopol. Insofern ist auch die Frage zu beantworten, ob die herausgebildeten Institutionen des Arbeitsmarktes - Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, gesetzliche und tarifliche Schutzbestimmungen - dem Arbeitsmarkt äußerlich sind, oder aus ihm selbst heraus zu erklären, ²⁾ ihre Existenz also überhaupt erst der Übertragung der allgemeinen Markttheorie auf den Arbeitsmarkt zumindest teilweise ihre Berechtigung und Aussagefähigkeit verleiht. ³⁾

-
- 1) Jürgen Backhaus, a.a.O., S. 29
Der Begriff könnte mit "Teile und herrsche" gekennzeichnet werden.
- 2) Vgl. Werner Sengenberger, Die Segmentation des Arbeitsmarktes, a.a.O., S. 41
- 3) Vgl. Ulrich Schmidtberg, a.a.O., S. 57

1.4 Entspricht die institutionelle Ausgestaltung des Arbeitsmarktes dem ordnungspolitischen Leitbild ?

Wie die Ausführungen über die Soziale Marktwirtschaft deutlich machen, wäre eine unmittelbare Übertragung der Vorstellungen über das Funktionieren von Warenmärkten auf den Arbeitsmarkt dem wirtschaftspolitischen Leitbild nicht angemessen. Auch die bereits zitierten geistigen Väter der Sozialen Marktwirtschaft behandeln den Arbeitsmarkt als eine Einrichtung eigener Art.

So geht Eucken davon aus, daß zwischen Sachgütern und Arbeitsmärkten schwerwiegende Unterschiede bestehen. ¹⁾ "Arbeit ist keine Ware". ²⁾ Er fordert, bei der Gestaltung der Arbeitsmärkte folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- Der Arbeiter verkauft sich nicht als Person, er verkauft seine Leistung
- Um Ausbeutung zu verhindern, ist der Vermachtung entgegenzuwirken. Zwischen den Parteien sollte Gleichgewicht herrschen
- Vorsorge für Sicherheit und ausgleichende Gerechtigkeit ist Sache der Ordnungspolitik
- Arbeitsschutzmaßnahmen sind notwendig. ³⁾

Vollständige Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt oder die Herstellung eines Zustandes, der in seinen Auswirkungen der vollständigen Konkurrenz entspricht, wird nicht ausreichen, um die Problematik sozialer Mißstände befriedigend zu lösen. Denn "auch in vollständiger Konkurrenz können Schäden entstehen - eben weil z.B. der Arbeitgeber die Wirkungen seiner Handlungen auf die Arbeiter nicht oder nur teilweise in seine Wirtschaftsrechnung einsetzen muß". ⁴⁾ Es ist nötig, "durch Regelung der Frauen- und Kinderarbeit, Bestimmungen über die

1) Walter Eucken, Grundsätze der Wirtschaftspolitik, a.a.O., S. 319

2) ebenda, S. 322

3) ebenda, S. 302 f und 322

4) ebenda, S. 302

Länge der Arbeitszeit, 'Schutz gegen Unfälle und durch Gewerbeinspektion einen Schutz der Arbeiter durchzuführen". 1)

Eucken rechnet mit der Möglichkeit der anormalen Reaktion des Arbeitsangebots 2), dessen Auswirkungen durch Arbeitszeitbegrenzungen und notfalls auch durch Festsetzung von Minimallöhnen entgegengewirkt werden soll.

Rüstow erkennt in der Proletarisierung des Industriearbeiters, seiner Verstädterung, der Unterstellung seines Arbeitstages unter fremdes Kommando und seiner Kasernierung in riesigen Fabriksälen "die eigentlichen Ursachen seiner tiefen vitalen Unbefriedigung, die sich auch durch noch so hohe Löhne und noch so weitgehende Arbeitszeitverkürzung nicht wettmachen lassen". 3)

Eine umfassende Verbesserung der Lebenslage, von Rüstow "Vitalsituation" genannt 4), erhofft er sich von der Entwicklung dezentral nutzbarer Techniken, der Förderung der Selbsthaftigkeit durch Einfamilienhausbau und der Herstellung von Startgerechtigkeit auf dem Gebiet der Ausbildung.

Mindestlöhne lehnt Rüstow ab. Ihre Folge sei "gesetzlich erzwungene Arbeitslosigkeit". 5) Was er verlangt, sind Zwangsversicherung gegen Arbeitslosigkeit, öffentliche gemeinnützige Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, Schulungs-, Umschulungs- und Umsiedlungshilfen.

Eine ähnliche Stellung nimmt Röpke ein. Die Verbesserung arbeitsrechtlicher Sicherungen, höhere Löhne und kürzere

1) ebenda, S. 302 f

2) ebenda, S. 187, S. 303 F

3) Alexander Rüstow, Zwischen Kapitalismus und Kommunismus, a.a.O., S. 44

4) ebenda, S. 44 f

5) ebenda, S. 40

Arbeitszeit können zur Verbesserung der Situation nichts entscheidendes beitragen. "... die Frage wird dadurch nur um so dringender, ob nicht gleichzeitig und möglicherweise gefördert durch diese an sich erfreuliche Entwicklung immer weitere Schichten einem Proletariatismus in einem subtileren Sinne anheimfallen ..." 1)

Die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist ihm weit weniger Aufmerksamkeit wert als die fortschreitende Vermehrung der Unselbständigen. 2) Die weitere Verwandlung unserer Gesellschaft in eine solche von abhängigen Lohn- und Gehaltsempfängern hält Röpke für ein "großes Unglück". 3) Er sieht sich vor die beklemmende Frage gestellt, "ob echte Demokratie und freie Marktwirtschaft auf die Dauer mit einem Zustande vereinbar sind, in dem die erdrückende Mehrheit der Bevölkerung aus abhängigen Gehalts- und Lohnempfängern besteht". 4)

Über die Bedingungen der abhängigen Arbeit zeichnet Röpke ein erschreckendes Bild. "Bestand früher (als Selbständige auf dem Markte, d. Verf.) ein Nebeneinander, so gibt es nunmehr ein Oben und Unten, und zwar geladen mit der Spannung ständigen, auf einen festen Personenkreis beschränkten und engen persönlichen Kontaktes. Mit der Abnahme der selbständigen Existenz wird das mehr und mehr zum Massenschicksal, mit der jedermann bekannten Folge einer außerordentlichen Belastung und Erschwerung der menschlichen Beziehungen. Intrigen, Strebertum, Angeberei, Mißgunst, Schweifwedeln, Neid, Eifersucht und alle anderen Kontaktgifte werden, wie tausendfache Erfahrung beweist, zu Plagen, die sich in allen "Organisationen" und Großbetrieben ansiedeln". 5)

1) Wilhelm Röpke, *Jenseits von Angebot und Nachfrage*, 4. Auflage, Erlenbach-Zürich 1966, S. 159

2) ebenda, S. 353

3) ebenda, S. 359

4) ebenda, S. 358

5) ebenda, S. 354

Zur Lösung nennt Röpke drei Richtpunkte:

- Der Prozeß der Verringerung der Selbständigen muß gebremst, besser noch rückgängig gemacht werden
- Die Härte des vertikalen Abhängigkeitsverhältnisses soll so weit gemildert werden, wie es die Struktur der Betriebsorganisation und die Natur der Marktwirtschaft zuläßt
- Außerhalb der Abhängigkeit im Arbeitsverhältnis sollen jene Gegengewichte verstärkt werden, unter denen das Eigentum den ersten Platz einnimmt. ¹⁾

Eine andere Frage ist es, "inwieweit und mit welchen Mitteln es möglich ist, die industrielle Betriebsorganisation selbst so umzuformen, daß die Arbeit mit dem Sinn, der Selbstbestimmung und dem Rhythmus erfüllt wird, die die Arbeitsexistenz des Handwerkers auszeichnen". ²⁾

Für Müller-Armack ist ein menschenwürdiges Dasein ohne die freie Wahl und die Sicherheit des Arbeitsplatzes nicht denkbar. ³⁾ Zur sozialen Gestaltung der Wirtschaft rechnet er auch die "Schaffung einer sozialen Betriebsordnung, die den Arbeitnehmer als Mensch und Mitarbeiter wertet, ihm soziales Mitgestaltungsrecht einräumt, ohne dabei die betriebliche Initiative und Verantwortung des Unternehmers einzuengen". ⁴⁾

Daneben nennt er auch den Ausbau der Sozialversicherung sowie "Minimallöhne und Sicherung der Einzellöhne durch Tarifvereinbarungen auf freier Grundlage". ⁵⁾ Mit Minimallöhnen könne man gewissen "Schwierigkeiten der ökonomischen Lohnbildung" ⁶⁾ begegnen.

1) ebenda, S. 359

2) Wilhelm Röpke, Die Gesellschaftskrisis der Gegenwart, fünfte (durchgesehene) Auflage, Erlenbach-Zürich 1948, S. 353

3) Alfred Müller-Armack, Zur Einführung: Zeitgeschichtliche Notizen, a.a.O., S. 17

4) derselbe, Vorschläge zur Verwirklichung der Sozialen Marktwirtschaft, a.a.O., S. 100

5) ebenda, S. 101

6) Alfred Müller-Armack, Die Wirtschaftsordnungen sozial gesehen, in: derselbe, Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik, a.a.O., S. 197

Diese Schwierigkeiten könnten zum einen in inversen Angebotselastizitäten auf dem Arbeitsmarkt liegen ¹⁾, zum anderen spricht er von "willkürlichen Einzellohnsenkungen". ²⁾ Ein solcher Lohnschutz dürfe jedoch nur in der Höhe des Gleichgewichtslohns festgesetzt werden und könne "nur in Zeiten annähernder Vollbeschäftigung gelockert werden". ³⁾

Beim Gesundheitsdienst und Unfallschutz im Betrieb ist für Müller-Armack das Optimum keinesweg erreicht. "Fortschritte auf diesem Gebiet dürften zugleich der Produktivität dienen". ⁴⁾

Den Ausgleich sozialer Härten, die durch marktwirtschaftlich verursachte Umstellungen entstehen, hält er für notwendig, "um marktwirtschaftlich erwünschte Verschiebungen von Arbeitskräften usw. zu erleichtern". ⁵⁾ Damit tritt er für die Kompensation marktwirtschaftlich bedingter Anpassungskosten ein.

Besonderes Gewicht legt Müller-Armack stets auf die Förderung der Selbständigkeit. ⁶⁾

-
- 1) Alfred Müller-Armack, Wirtschaftslenkung und Marktwirtschaft, in: derselbe, Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik, a.a.O., S. 131 f sowie derselbe, Stil und Ordnung der Sozialen Marktwirtschaft, a.a.O., S. 234
 - 2) Alfred Müller-Armack, Wirtschaftslenkung und Marktwirtschaft, a.a.O., S. 132
 - 3) ebenda, S. 132
 - 4) Alfred Müller-Armack, Die zweite Phase der Sozialen Marktwirtschaft, a.a.O., S. 290
 - 5) Alfred Müller-Armack, Die Wirtschaftsordnungen sozial gesehen, a.a.O., S. 198
 - 6) Alfred Müller-Armack, Abhängigkeit und Selbständigkeit in den Wirtschaftsordnungen, in: derselbe, Wirtschaftsordnung ..., a.a.O., S. 228

Gemeinsames Merkmal ist zweifellos die Betonung der Selbständigkeit und der Eigenverantwortung. Dies soll einmal geschehen, indem der Prozeß der fortschreitenden Vermehrung der Unselbständigen gestoppt, wenn möglich gar umgekehrt wird, zum anderen, indem die Selbständigkeit auch im Bereich der "formal unselbständigen Tätigkeit" ¹⁾ gefördert wird.

Damit jedoch entsteht ein fundamentaler Konflikt zwischen den Entscheidungsrechten des Arbeitgebers und den Mitgestaltungsansprüchen des Arbeitnehmers. Müller-Armack markiert die Grenze der Mitbestimmung der Arbeitnehmer dort, wo die "Selbständigkeit der unternehmerischen Position berührt" wird. ²⁾

Weniger kompromißbereit erscheint da etwa Röpke, wenn er die Zunahme der abhängigen Lohn- und Gehaltsempfänger als ein großes Unglück bezeichnet. Es handelt sich für ihn um einen "riesigen Krankheitsprozeß, der sich "bis ins Mark unserer Kultur eingefressen hat". ³⁾

Nur noch Zynismus bietet die Methode, mit der Rüstow den Konflikt zu lösen sucht zwischen dem Idealbild selbstverantwortlicher Lebensgestaltung und der Notwendigkeit, "die innere

1) Alfred Müller-Armack, Die zweite Phase der Sozialen Marktwirtschaft, a.a.O., S. 290

2) Alfred Müller-Armack, Abhängigkeit und Selbständigkeit in den Wirtschaftsordnungen, a.a.O., S. 228

3) Wilhelm Röpke, Jenseits von Angebot und Nachfrage, a.a.O., S. 362

und äußere Anpassungsfähigkeit des Arbeiters an den Arbeitsmarkt auf die für das Funktionieren der Marktgesetze erforderliche Höhe zu bringen". ¹⁾ Die unumgänglich notwendige Menge industriell organisierter Arbeit soll einer dazu veranlagten Minderheit überlassen bleiben. ²⁾

Die Forderung nach möglichst hoher Umstellungsbeweglichkeit richtet sich ohnehin "zu 90 Prozent oder mehr an städtische Industriearbeiter, bei denen in dieser Hinsicht ohnedies nichts mehr zu verderben ist". ³⁾

Damit erklärt sich auch das von Lampert festgestellte "beachtliche Defizit" ⁴⁾ an Arbeitsmarkttheorie und arbeitsmarktpolitischer Programmatik. Wo die abhängige Arbeit grundsätzlich den Zielen des auf Selbständigkeit und Eigenverantwortung gegründeten Leitbildes widerspricht, ist auch ihre Eindämmung vordringlicher als ihre soziale Ausgestaltung.

Insoweit bleibt nichts anderes übrig, als selbst zu prüfen, welche Ausgestaltung des Arbeitsrechts vor dem Hintergrund der spezifischen Eigenarten des Arbeitsmarktes als "ordnungskonform" bezeichnet werden kann.

Daß eine soziale Ausgestaltung der Arbeitsverfassung mit dem Leitbild der Sozialen Marktwirtschaft untrennbar verknüpft ist, bedarf keiner weiteren Ausführung - daß soziale Ziele mit marktkonformen Mitteln erreicht werden sollen, setzt dagegen eine Beschäftigung mit dem in Frage stehenden Markt voraus.

1) Alexander Rüstow, Zwischen Kapitalismus und Kommunismus, a.a.O., S. 40

2) ebenda, S. 45

3) ebenda, S. 48

4) Heinz Lampert, Arbeitsmarktpolitik in der Sozialen Marktwirtschaft, in: Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F., Band 116, Berlin 1981, S. 758

Die in den 50er Jahren geführte Diskussion ¹⁾ über den Begriff der Markt- bzw. Systemkonformität ist dabei nicht allzu hilfreich.

Sie zeigte jedoch, "daß die Systemkonformität nicht eine Eigenschaft der Instrumente (Mittel) an sich ist, sondern daß sie sich auf die Art und Weise der Anwendung der Instrumente (wirtschaftspolitische Methode) bezieht". ²⁾

Darüber hinaus gilt es zu bedenken, daß Wirtschaftspolitik "nicht nur eine generelle Systemsentscheidung, sondern auch eine spezielle Zweckmäßigsfrage" ³⁾ ist. Tuchfeldt erkennt hier ein "Einfallstor des Dogmatismus". ⁴⁾

Außer Zweifel steht lediglich, daß direkte staatliche

1) Vgl. hierzu Karl C. Thalheim, Zum Problem der Einheitlichkeit der Wirtschaftspolitik, in: Karl Muhs (Hrsg.), Festgabe für Georg Jahn, Berlin 1955, S. 577 - 587

Egon Tuchfeldt, Das Instrumentarium der Wirtschaftspolitik, in: H. D. Ortlieb (Hrsg.), Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 2. Jahr, Tübingen 1957, S. 53 - 61

Theodor Pütz, Die wirtschaftspolitische Konzeption, in: H.-J. Seraphim (Hrsg.), Zur Grundlegung wirtschaftspolitischer Konzeptionen, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N. F., Band 18, Berlin 1960

Theodor Pütz, Grundlagen der theoretischen Wirtschaftspolitik, 2. Auflage, Stuttgart 1974

Egon Tuchfeldt, Zur Frage der Systemkonformität wirtschaftspolitischer Maßnahmen, in: Zur Grundlegung ..., a.a.O., S. 203 - 238

2) Theodor Pütz, Grundlagen ..., a.a.O., S. 188

3) Egon Tuchfeldt, Das Instrumentarium ..., a.a.O., S. 60

4) ebenda, S. 60

Eingriffe in die Preisbildung als nicht marktkonform zu betrachten sind. ¹⁾

Um die beabsichtigten Ziele zu erreichen, muß Sozialpolitik in einem marktwirtschaftlichen System Rücksicht auf das Funktionieren der Marktwirtschaft nehmen. Die staatliche Politik muß über die Setzung oder Beeinflussung von Daten erfolgen, die in die mikroökonomische Wirtschaftsrechnung eingehen. Die Marktwirtschaft verarbeitet diese Daten als Rechensystem und führt die gewünschten Ergebnisse herbei - vorausgesetzt, daß die Datensetzung "richtig" erfolgte und das wirtschaftliche System von seiner Leistungsfähigkeit dazu in der Lage ist.

1) "Zum Wesen der Sozialpolitik in einer Sozialen Marktwirtschaft gehört, daß wir keine marktkonformen Eingriffe durchführen, daß wir nicht durch Höchst- und Mindestpreise versuchen, Teile der Bevölkerung zu schützen, die sozial schwach sind, sondern daß wir die sozial Schwachen schützen, ihr Einkommen aufbessern durch staatliche Hilfen, durch Subventionen. Das beste Beispiel in der Bundesrepublik ist ja die Ablösung des Mietstopps durch das Wohngeld. Der Mietstopp ist marktkonform, das Wohngeld ist eine marktkonforme Maßnahme". Ernst Dürr, Soziale Marktwirtschaft als Beitrag zu einer neuen Weltwirtschaftsordnung, in: Ludwig-Erhard-Stiftung e. V. Bonn (Hrsg.), Symposium I - Soziale Marktwirtschaft als nationale und internationale Ordnung, Stuttgart 1978

In Übereinstimmung mit Lampert ¹⁾ ist zu folgern, daß die institutionelle Ausgestaltung des Arbeitsmarktes in der BRD im wesentlichen dem ordnungspolitischen Leitbild "Soziale Marktwirtschaft" entspricht. Die systematisch schwächere Position des Arbeitnehmers begründet die Umwandlung des freien Marktes in ein zweiseitiges Monopol, Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb und insbesondere staatliche Schutzmaßnahmen.

Daß einzelne Gruppen von Arbeitnehmern zum Ausgleich spezifischer Benachteiligungen eines besonderen Schutzes bedürfen, folgt ebenfalls aus dem Leitbild. Problematisch ist allerdings das Verhältnis des so in Rechtsnormen gegossenen besonderen Arbeitnehmerschutzes zu den Funktionsmechanismen einer Marktwirtschaft. ²⁾

Es ist insbesondere zu prüfen,

- ob die staatlichen Eingriffe sich auf die Setzung von Rahmendaten beschränken, das Rechensystem Marktwirtschaft also unangetastet lassen
- ob Kostenwirkungen zu Lasten des Arbeitgebers entstehen, die dazu führen, daß falsche Preissignale gesetzt werden.

Die vorliegende Arbeit beschränkt sich dabei im folgenden auf drei wesentliche Regelungsbereiche: Junge Männer vor Ableistung des Wehrdienstes (Arbeitsplatzschutz), Schwerbehindertenschutz, Frauen- und Mutterschutz.

1) Heinz Lampert, Arbeitsmarktpolitik in der Sozialen Marktwirtschaft, a.a.O., insbesondere S. 779

2) Heide M. Pfarr bezeichnet solche möglichen Konflikte als "Dysfunktionalität von Recht". Dieselbe, Besondere Arbeitnehmerschutzrechte zwischen sozialpolitischer Zielsetzung und arbeitsmarkt-politischer Dysfunktionalität, in: M. Kittner (Hrsg.), Arbeitsmarkt - ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen, Heidelberg 1982, S. 295

2. Übersicht über die Regelungen des besonderen Arbeitnehmerschutzes und ihre Auswirkungen auf die einzelbetriebliche Kostenrechnung

2.1 Junge Männer vor Ableistung des Wehrdienstes

2.1.1 Gesetzliche Regelungen

Es gilt das Gesetz über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst (Arbeitsplatzschutzgesetz) in der Fassung vom 14. April 1980 (BGBl. I S. 425) mit späteren Änderungen sowie das Gesetz zur Neuordnung des Rechts der Kriegsdienstverweigerung und des Zivildienstes (Kriegsdienstverweigerungs-Neuordnungsgesetz) vom 28. Februar 1983 (BGBl. I S. 203).

Wesentliche Inhalte ¹⁾

Bei Einberufung zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung erlischt das Arbeitsverhältnis nicht, sondern es ruht (§ 1). Das gleiche gilt für Zeitsoldaten bis zur Dauer von 2 Jahren (§ 16 a) und für anerkannte Kriegsdienstverweigerer für die Zeit der Ableistung des Zivildienstes. ²⁾ Während des Ruhens entfallen die Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. ³⁾

Weder vor noch nach dem Wehrdienst darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlaß des Wehrdienstes kündigen (§ 2(2)). Während ⁴⁾ des Wehrdienstes ist die ordentliche Kündigung,

1) Eine Übersicht findet sich in Günter Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Auflage, München 1983

2) Wenn im folgenden von Wehrdienst die Rede ist, so ist damit stets auch der Zivildienst gemeint.

3) Hierunter ist die Arbeitsleistung und die Zahlung der vereinbarten Vergütung zu verstehen.

4) Genauer: Von der Zustellung des Einberufungsbescheides bis zur Beendigung des Wehrdienstes

ganz gleich aus welchem Grund, ausgeschlossen (§ 2 (1)). Für Kleinbetriebe bis zu 5 Arbeitnehmern gilt eine Ausnahmeregelung.¹⁾ Befristete Arbeitsverhältnisse enden zum vorgesehenen Zeitpunkt. Hier ist das Kündigungsverbot unwirksam.

Zum Ende eines Berufsausbildungsverhältnisses darf die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht wegen des Wehrdienstes abgelehnt werden.

Nimmt der Arbeitnehmer nach Ableistung des Wehrdienstes die Arbeit wieder auf, darf ihm aus Anlaß seiner Abwesenheit kein betrieblicher oder beruflicher Nachteil erwachsen (§ 6). Die Wehrdienstzeit ist auf die Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers anzurechnen. Dies kann für die tarifliche Eingruppierung und für freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers sowie für Kündigungsschutzregelungen, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten, von Bedeutung sein.

Die Wirkung des Arbeitsplatzschutzgesetzes wird in der Praxis in Zweifel gezogen. "In vielen Fällen werden Kündigungen ausgesprochen, ohne daß die Betroffenen sich dagegen gerichtlich zur Wehr setzen. Auszubildende, die kurz nach Abschluß ihrer Abschlußprüfung ihren Wehr- bzw. Zivildienst ableisten müssen, werden von Ihrem Ausbildungsbetrieb häufig nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen, es sei denn, sie "arrangieren" sich von vornherein dahingehend, daß das Arbeitsverhältnis mit Antritt des Dienstes "automatisch" endet".²⁾

2.1.2 Wirtschaftliche Folgen für den Arbeitgeber

Da für die Zeit der Abwesenheit des Arbeitnehmers die Pflicht zur Lohnzahlung entfällt, entstehen direkte Kosten zunächst

1) Diese dürfen ledigen Arbeitnehmern aus Anlaß des Wehrdienstes kündigen, wenn ihnen infolge Einstellung einer Ersatzkraft eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach Entlassung aus dem Wehrdienst nicht zugemutet werden kann (§ 2 (3))

2) Michael Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1978, S. 212 f

nicht. Lediglich nach der Rückkehr vom Wehrdienst muß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wieder gleichwertig beschäftigen.

Die materielle Wirkung des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbplSchG) für den Zeitraum der wehrdienstbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Betrieb ist nicht generell auszumachen. Sie hängt nämlich davon ab, wie der Arbeitgeber sich - hypothetisch - ohne Geltung dieses Gesetzes verhalten würde.

Würde der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu Beginn des Wehrdienstes entlassen und nach dessen Beendigung wieder einstellen ¹⁾, so ergäbe sich gegenüber der geltenden Rechtslage zunächst kein Unterschied. Genauso wie nach dem geltenden Recht muß er für die Zeit der Abwesenheit des Arbeitnehmers geeignete Anpassungsmaßnahmen treffen. Diese können in der Beschäftigung einer Ersatzkraft bestehen, in Mehrarbeit der übrigen Arbeitnehmer, in Produktionsminderung, der Auslagerung von Arbeiten o. ä. ²⁾ Allerdings hätte der Arbeitgeber, anders als jetzt, zum Ende des Wehrdienstes die freie Entscheidung, die getroffenen Anpassungsmaßnahmen fortbestehen zu lassen oder dem Arbeitnehmer die Wiedereinstellung anzubieten. Der Arbeitgeber wäre also in der Lage, unter zwei Handlungsmöglichkeiten die kostengünstigere zu wählen.

Allerdings ist unsicher, ob der Arbeitnehmer nach Ablauf der Wehrdienstzeit überhaupt an einer Rückkehr zum früheren Arbeitgeber interessiert ist. Ohne Geltung des ArbplSchG hätte der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Einberufung des Arbeitnehmers die Wahlmöglichkeit, seine Anpassungsentscheidungen von vornherein auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb abzustellen oder die Möglichkeit der Rückkehr in Betracht zu ziehen. Eine endgültige Entscheidung

1) Ein wirtschaftliches Motiv zu einer solchen Verhaltensweise gibt es. Schließlich kann damit noch vorhandenes betriebspezifisches Humankapital wieder für den Betrieb verfügbar gemacht werden.

2) Vgl. hierzu die ausführliche Darstellung unternehmerischer Handlungsmöglichkeiten in: Wolfgang Leiderer, Kostenorientierte Anpassungsentscheidungen, München 1977

darüber ist dabei nicht von vornherein verlangt. Der Unsicherheit über zukünftige Entwicklungen könnte dabei besser Rechnung getragen werden.

Das ArbplSchG dagegen verlangt Vorkehrungen für die zwar mögliche, aber nicht sichere Rückkehr des Arbeitnehmers in den Betrieb. Insoweit sind bei der Einberufung des Arbeitnehmers die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers um eine reduziert, nämlich um die Entscheidung für die dauerhafte Weiterarbeit des Betriebes ohne den betreffenden Arbeitnehmer, indem er z.B. eine Nachfolgekraft einstellt. Das ArbplSchG zwingt den Arbeitgeber, eine Anpassungsstrategie zu wählen, die die Rückkehr des Arbeitnehmers in den Betrieb zuläßt, ohne daß diese sicher ist. Eine Ersatzkraft kann daher unter Umständen nur zeitlich befristet eingestellt werden.

Im Falle des Rückkehrwunsches des Arbeitnehmers nach beendetem Wehrdienst läßt das ArbplSchG dem Arbeitgeber kein Wahlrecht. Über die Weiterbeschäftigung entscheidet allein der Arbeitnehmer. Allerdings sichert das ArbplSchG nicht die dauerhafte Wiederbeschäftigung. Wenn auch nicht aus Anlaß des Wehrdienstes gekündigt werden darf, so ist die Kündigung aus anderen Gründen zulässig.

Das ArbplSchG verlangt also eine reversible Entscheidung bei Unsicherheit über das spätere Verhalten des Arbeitnehmers. Insoweit trägt der Arbeitgeber die Last der Unsicherheit. Welche Kostenbelastung diese Unsicherheit verursacht, ist generell nicht festzustellen. Sie ist von den konkreten Umständen des Einzelfalles abhängig.

Dabei ist davon auszugehen, daß die Bedeutung einer solchen Unsicherheits-Situation für den Betrieb um so größer ist, je größer der Anteil des einberufenen Arbeitnehmers an der Gesamtbelegschaft ist, d. h. je weniger Beschäftigte der Betrieb hat.

Umgekehrt nimmt die Häufigkeit, in der solche Situationen eintreten, mit der Zahl der beschäftigten jungen Männer zu. Die einfachste Methode, derartige Risiken auszuschließen, liegt darin, keine "ungedienten" jungen Männer zu beschäftigen. 1) Die Unsicherheit über die Rückkehr eines wehrdienstleistenden Arbeitnehmers in den Betrieb dürfte um so größeres Gewicht haben, über je mehr betriebspezifisches Humankapital der betreffende Arbeitnehmer verfügt.

Das Benachteiligungsverbot des § 6 ArbplSchG zwingt den Arbeitgeber, den zurückgekehrten Arbeitnehmer so zu behandeln, "als ob" er während der Wehrdienstzeit im Betrieb gewesen wäre. Von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige Leistungen spiegeln jedoch auch die Vorstellung wider, daß die Leistung der Arbeitnehmer mit zunehmender Dauer betrieblicher Erfahrung ansteigt. Somit erzwingt das Gesetz für die gesamte Dauer der Weiterbeschäftigung eine wirtschaftlich gesehen überhöhte Lohnzahlung.

Tatsächlich ist nun nicht nur der "Nicht-Erwerb" betrieblicher Erfahrungen während der Wehrdienstzeit zu konstatieren, sondern ein Verlust. Der Arbeitnehmer wird nach der Rückkehr in den Betrieb zunächst eine Einarbeitungsphase benötigen, um den Stand an betrieblichen und beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten vor dem Wehrdienst zu erreichen. Wirtschaftlich sind dies Aufwendungen für verlorengegangenes Humankapital, die der Arbeitgeber tragen muß. Eine Beteiligung des Arbeitnehmers, z.B. in Form eines vorübergehend geringeren Lohnes, schließt das Gesetz aus.

Insgesamt ist also festzuhalten, daß zunächst die Wehrpflicht dem Arbeitgeber Humankapital entzieht, wobei die Möglichkeit, nach Beendigung des Wehrdienstes noch vorhandenes Humankapital wieder zu nutzen, unsicher ist.

1) Eine Möglichkeit der Risikominderung bietet seit 1.5.1985 der § 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985 durch den erleichterten Abschluß befristeter Arbeitsverträge.

Eine Quantifizierung entstehender Kosten ist auch nicht annähernd möglich. Wir müssen uns also auf die Feststellung beschränken, daß auf Grund theoretischer Überlegungen in der Mehrzahl der Fälle Kosten entstehen werden.

Dabei ist es praktisch nicht möglich, den Verursachungsfaktor "Arbeitsplatzschutzgesetz" von dem Verursachungsfaktor "Wehrdienst" zu trennen.

2.2 Schwerbehinderte

2.2.1 Gesetzliche Regelungen

Es gilt das Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz - SchwbG) vom 8. Oktober 1979 (BGBl. I S. 1649) mit späteren Änderungen. Es handelt sich um eine Neufassung des Gesetzes vom 29. April 1974 (BGBl. I S. 1005).

Vorläufer waren das Schwerbeschädigtengesetz vom 16. Juni 1953 mit Neufassung vom 14. August 1961. Zuvor galt das Bundesversorgungsgesetz von 1950. ¹⁾

Das Gesetz hat drei Hauptziele: ²⁾

- Eingliederung des Schwerbehinderten in das Arbeitsleben
- Schutz gegen ungerechtfertigten Verlust des Arbeitsplatzes
- Schutz des Schwerbehinderten im Arbeitsverhältnis durch Steigerung der Fürsorgepflicht

Anders formuliert: "Das Sonderrecht für die Schwerbehinderten hat das Ziel, die soziale Benachteiligung auszugleichen, die sich sonst aus der Behinderung ergeben würde. Wesentlicher Inhalt des Sonderrechts ist, die berufliche Eingliederung der Schwerbehinderten sicherzustellen und Ihnen die Erhaltung eines angemessenen Arbeitsplatzes zu gewährleisten". ³⁾

1) Ein Überblick über die historische Entwicklung des Schwerbehindertenrechts in Deutschland findet sich in Claus Harmsen, Arbeitgeberverpflichtungen im Schwerbehindertengesetz, 1982, S. 29 - 34, Königstein/Ts.

2) Günter Schaub, a.a.O., S. 1041

3) Karl Jung, Das neue Schwerbehindertengesetz, in: Bundesarbeitsblatt 4/1974, S. 182

Der geschützte Personenkreis wird durch eine finale Abgrenzung bestimmt: Es entscheidet das Ausmaß der Behinderung. Schwerbehindert ist, wer eine "Minderung der Erwerbsfähigkeit" um mindestens 50 % aufweist. Die Feststellung erfolgt durch ein ärztliches Gutachten. Bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von 30 - 50 % ist eine Gleichstellung möglich. Anträge auf Gleichstellung können nur Behinderte selbst stellen, wenn sie ohne Gleichstellung infolge ihrer Behinderung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können.

Durch die Einführung des Finalprinzips im Jahre 1974 ¹⁾ erfolgte eine starke Ausweitung des geschützten Personenkreises gegenüber dem zuvor geltenden Kausalprinzip, das nur Behinderungen auf Grund ganz bestimmter Ursachen anerkannte. Die Ausweitung des erfaßten Personenkreises wurde erst im Laufe von mehreren Jahren durch Anerkennungen realisiert. Gründe hierfür sind die Notwendigkeit der Antragstellung durch den Behinderten und die Verbreitung der dazu notwendigen Information.

Wesentliche Inhalte des Schwerbehindertengesetzes ²⁾

Beschäftigungspflicht (§ 4): Jeder Arbeitgeber mit 16 oder mehr Arbeitsplätzen hat auf mindestens 6 vom Hundert der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen. Arbeitgeber mit weniger als 16 Arbeitsplätzen sind von der Beschäftigungspflicht ausgenommen. Es sind keine staatlichen Zwangsmittel vorgesehen, um Arbeitsplätze im konkreten Einzelfall tatsächlich mit Schwerbehinderten zu besetzen ³⁾. Ebenso gibt es

-
- 1) Karl Jung, ebenda, S. 177, bezeichnet die Überwindung der kausalen Ausrichtung, d. h. der Abhängigkeit der Hilfen des Gesetzes von einer bestimmten Ursache der Behinderung, als "die besondere sozialpolitische Bedeutung" bzw. als den "entscheidende(n) Durchbruch"
 - 2) Übersichten finden sich in Günter Schaub, a.a.O., in Karl Jung, a.a.O., und in Claus Harmsen, a.a.O., sowie in Klaus Semlinger, Die Arbeits- und Berufsförderung Behinderter in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1983
 - 3) Im Gegensatz dazu sah das alte Schwerbeschädigtengesetz von 1953/61 in seinem § 10 die Möglichkeit der Zwangseinstellung von schwerbeschädigten Arbeitsplatzbewerbern vor. Thomas Bunge, Rechtliche Defizite bei Abbau der Schwerbehinderten-Arbeitslosigkeit, in: Sozialer Fortschritt, 1981, S. 35

keinen Anspruch für Schwerbehinderte, auf einem unbesetzten Pflichtplatz beschäftigt zu werden. ¹⁾

Ausgleichsabgabe (§ 8): Je unbesetzten Pflichtplatz hat der Arbeitgeber DM 100,-- im Monat zu zahlen. Das Mittelaufkommen aus der Ausgleichsabgabe ist gemäß der Ausgleichsabgabenverordnung - Schwerbehindertengesetz vom 8. August 1978 (BGBl. I S. 1228) ²⁾ an die zuständige Hauptfürsorgestelle abzuführen und für Zwecke der Arbeits- und Berufsförderung Schwerbehinderter sowie für Leistungen zur nachgehenden Hilfe im Arbeitsleben zu verwenden. ³⁾ Dazu rechnet auch die Finanzierung der Schwerbehinderten-Sonderprogramme.

Ergänzt werden diese Vorschriften durch Anzeigepflichten (§ 10): Die Arbeitgeber haben einmal jährlich Anzeige zu erstatten über die Zahl der Arbeitsplätze und die beschäftigten Schwerbehinderten. Zur Durchführung des Gesetzes haben sie der Bundesanstalt für Arbeit und der Hauptfürsorgestelle weitere Auskünfte zu erteilen und Einblick in ihren Betrieb zu gewähren.

Erweiterte Fürsorgepflicht (§ 11 (3)): Die technische Ausstattung der Betriebe, die Bereitstellung von Arbeitshilfen und die Regelung des Arbeitsablaufs müssen den Bedürfnissen der Schwerbehinderten Rechnung tragen.

Freistellung von Mehrarbeit (§ 43): Auf ihr Verlangen sind Schwerbehinderte von Mehrarbeit freizustellen.

-
- 1) Die vorsätzliche oder fahrlässige Nichterfüllung der Beschäftigungspflicht gilt nach dem § 65 SchwbG als Ordnungswidrigkeit. Von der Möglichkeit, Bußgelder zu verhängen, macht die Bundesanstalt für Arbeit als zuständige Behörde jedoch offenbar kaum Gebrauch. Die Bundesregierung hat die Bundesanstalt für Arbeit lediglich aufgefordert, in besonders schweren Fällen davon Gebrauch zu machen. BT-Drucksache 9/1635, S. 5 f
 - 2) Bundesarbeitsblatt 5/1978, S. 211
 - 3) Eine Übersicht über das Mittelaufkommen und seine Verwendung findet sich im Jahresbericht 1983 der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, Kassel 1984, S. 89 - 92

Zusatzurlaub (§ 44): Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 6 Arbeitstagen im Jahr.

Vertrauensmann (§ 21 ff): In Betrieben, die mindestens 5 Schwerbehinderte beschäftigen, wird ein Vertrauensmann gewählt. Aufgaben und persönliche Rechtsstellung entsprechen weitgehend denen des Betriebsrates. Der Vertrauensmann ist von seiner beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Arbeitgeber hat einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten der Schwerbehinderten vertritt.

Kündigungsschutz (§ 12 ff): Die Kündigung eines Schwerbehinderten ist nur nach vorheriger Zustimmung der Hauptfürsorgestelle möglich. Diese entscheidet grundsätzlich nach freiem, pflichtgemäßem Ermessen im Wege des Verwaltungsaktes. In bestimmten Fällen ¹⁾ muß bzw. soll sie die Zustimmung erteilen. Grundsätzlich hat die Hauptfürsorgestelle auf eine gütliche Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem zu kündigenden Arbeitnehmer hinzuwirken. Die Einigung kann auch in einem Aufhebungsvertrag bestehen. Der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte gilt nicht bei Entlassungen aus Witte-rungsgründen und bei Beschäftigungen auf Probe bis zu 6 Monaten. Der Kündigungsschutz ist unwirksam, soweit befristete Arbeitsverhältnisse durch Zeitablauf enden.

-
- 1) Die Hauptfürsorgestelle muß die Zustimmung erteilen bei Stilllegung eines Betriebes oder einer Dienststelle, sie soll die Zustimmung erteilen
- bei wesentlicher Einschränkung eines Betriebes, wenn die Zahl der verbleibenden Schwerbehinderten zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht ausreicht,
 - wenn dem Schwerbehinderten ein anderer angemessener und zumutbarer Arbeitsplatz gesichert ist,
 - wenn bei außerordentlicher Kündigung der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht.
- §§ 16, 18(4) SchwbG

2.2.2 Wirtschaftliche Folgen für den Arbeitgeber

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe: Die Beschäftigungspflicht ist unmittelbar an die Beschäftigung von Arbeitnehmern geknüpft. Sie ist von geringer rechtlicher Verbindlichkeit und verursacht als solche zunächst keine Kosten.

Da der Gesetzgeber offenbar davon ausgeht, daß die Beschäftigung Schwerbehinderter für den Arbeitgeber mit erhöhten Kosten verbunden ist, soll anstelle unmittelbaren Zwangs die Beschäftigung von Schwerbehinderten durch die Erhebung der Ausgleichsabgabe auf jeden unbesetzten Pflichtplatz erreicht werden. Daneben soll die Ausgleichsabgabe einen Lastenausgleich herbeiführen zwischen den Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen, und solchen, die sie nicht erfüllen. Drittens geht es darum, Einnahmen zu erzielen, mit deren Hilfe Maßnahmen zur Rehabilitation Schwerbehinderter finanziert werden können. ¹⁾

Das SchwbG läßt also prinzipiell dem Arbeitgeber die Möglichkeit, zwischen den Alternativen "Erfüllung der Beschäftigungspflicht" und "Zahlung der Ausgleichsabgabe" sich für die kostengünstigere Alternative zu entscheiden.

Erhöhte Kosten der Schwerbehindertenbeschäftigung können sich zum einen aus allgemeinen Regeln ergeben ²⁾, zum anderen aus dem SchwbG selbst. Soll die Ausgleichsabgabe ihren Zweck erfüllen, muß sie eine ausreichende Kompensation dieser Kosten sein.

Diejenigen Kosten, die bei der Beschäftigung Schwerbehinderter aus dem SchwbG resultieren, werden im folgenden näher beschrieben.

1) Thomas Bunge, a.a.O., S. 36

2) Z.B. durch erhöhten Krankenstand Schwerbehinderter oder durch eine behinderungsbedingte Minderleistungsfähigkeit. Diese kann nämlich durch eine geringere Lohnzumessung nur ausgeglichen werden, soweit keine Tarifbindung dem entgegensteht, Günter Schaub a.a.O., S. 1053

Anzeigepflichten: Der damit verbundene Arbeitsaufwand kann als geringfügig angesehen werden.

Erweiterte Fürsorgepflicht: In den meisten Fällen ist mit keiner Belastung des Arbeitgebers aus dieser Vorschrift zu rechnen. Nur in bestimmten Fällen, z.B. bei der Beschäftigung von Körperbehinderten, können diese einen größeren Umfang annehmen. Meist dürften sich die Vorkehrungen auf Grund der erweiterten Fürsorgepflicht jedoch in engen Grenzen halten wie etwa in der Ausweisung eines bevorzugten Parkplatzes.

Diese Verpflichtungen bestehen nicht, "soweit ihre Durchführung ... mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre" (§ 11 (3), Satz 3). Darüber hinaus ist eine finanzielle Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe möglich.¹⁾ Damit ist zu erwarten, daß diese Kosten sich für den Arbeitgeber in engen Grenzen halten werden.

Freistellung von Mehrarbeit: Hiermit ist eine gewisse Einschränkung der betrieblichen Flexibilität verbunden. Die Freistellung erfolgt jedoch nur auf ausdrücklichen Wunsch des Schwerbehinderten, so daß eine generelle Aussage nicht möglich ist.

Grundsätzlich wirkt eine Flexibilitätseinbuße kostenerhöhend. Die Anordnung von Mehrarbeit ist nämlich als eine Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers auf veränderte Umweltdaten zu verstehen. Verweigert sich der Arbeitnehmer diesem Ansinnen, dann sind andere Anpassungsmaßnahmen notwendig, die, eine rationale Betriebsführung unterstellt, für den Betrieb teurer sind. Sie können bestehen in der Haltung einer größeren Personalreserve, in der Einstellung von Aus- hilfskräften, in der Hinnahme von Terminüberschreitungen o. ä..

1) 1983 wurden 2094 Fälle mit insgesamt 19,9 Mio DM gefördert. Jahresbericht 1983 der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, a.a.O., S. 90

Zusatzurlaub: Von dieser Regelung geht die am eindeutigsten quantifizierbare Kostenwirkung aus. 6 Arbeitstage entsprechen ca. 3 % der jährlich effektiv geleisteten Arbeitszeit. Die Kosten des Zusatzurlaubs sind proportional zu den gesamten Personalkosten zu kalkulieren. Rechnet man nur das Bruttogehalt, so übersteigen die Kosten des Zusatzurlaubs die Höhe der Ausgleichsabgabe ab einem Jahresgehalt von DM 40 000,--. Die Ausgleichsabgabe beträgt DM 1 200,-- pro Jahr.

Vertrauensmann: Diese Regelung ist nur relevant in Betrieben, die mindestens 5 Schwerbehinderte beschäftigen. Unterstellt man die Erfüllung der Beschäftigungspflicht, so kommt die Wahl eines Vertrauensmanns in Betrieben ab 80 Beschäftigte in Betracht.

Der Vertrauensmann hat Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Durchführung seiner Arbeit ¹⁾ und zur Teilnahme an Schulungsveranstaltungen. Darüber hinaus trägt der Arbeitgeber die "sächlichen" Kosten seiner Tätigkeit (Büromaterial, Telefon, evtl. Büroraum). Weitere Kosten entstehen durch Vorbereitung und Durchführung der Wahl, durch die Tätigkeit des Vertrauensmanns selbst (Informations- und Anhörungsrechte), die zu Mehrarbeit für die Verwaltung des Unternehmens führt. Dazu kommen noch die Kosten für die Tätigkeit des Beauftragten des Arbeitgebers in Angelegenheiten der Schwerbehinderten.

Eine generelle Quantifizierung der Kosten für den Vertrauensmann und den Beauftragten des Arbeitgebers ist nicht möglich. Ihre Höhe ist sehr stark vom Einzelfall abhängig, insbesondere vom Engagement des Vertrauensmanns und der Art der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Vertrauensmann.

1) Nach den Vorstellungen des DGB soll die Freistellung des Vertrauensmanns künftig so geregelt werden, daß er völlig von seiner Arbeit freizustellen ist, wenn er mindestens 200 Schwerbehinderte betreut. Heinz O. Vetter, Die Stellung des Schwerbehinderten in der Gesellschaft aus der Sicht des DGB, in: Soziale Sicherheit, 1981, S. 36

Da bisher hierzu keine Regelung existiert, ist davon auszugehen, daß die Freistellung in der Praxis einen geringeren Umfang hat.

Kündigungsschutz: Während der Beschäftigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers verursacht der besondere Kündigungsschutz zunächst keine Kosten. Zum Zwecke des Personalabbaus ist es grundsätzlich möglich (und vom Gesetz wohl auch beabsichtigt), nichtbehinderte Arbeitnehmer zu entlassen.

Nur wenn aus anderen Gründen ein Schwerbehinderter entlassen werden soll, bringt die notwendige Einschaltung der Hauptfürsorgestelle zunächst grundsätzlich einen erhöhten Verwaltungsaufwand mit sich. ¹⁾ Er besteht in Einreichung und Begründung des Antrages, evtl. Freistellung des Schwerbehinderten, des Vertrauensmannes und des Betriebsrates zur Formulierung von Stellungnahmen sowie der möglichen Beteiligung des Arbeitgebers an einer Verhandlung der Hauptfürsorgestelle.

Die Hauptfürsorgestelle kann

- der Kündigung zustimmen. In diesem Fall entstehen dem Arbeitgeber keine weiteren Kosten.
- auf eine gütliche Einigung hinwirken. Diese kann in einem Aufhebungsvertrag, mit oder ohne Zahlung einer Abfindung bestehen. Kosten entstehen in Höhe der möglichen Abfindung.
- der Kündigung nicht zustimmen. In diesem Fall muß der schwerbehinderte Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden. Ob und in welcher Höhe dadurch Mehrkosten entstehen, ist ungewiß. ²⁾ Der Betrieb hat nämlich verschiedene Reaktionsmöglichkeiten. Der Arbeitgeber kann z.B. einen anderen Arbeitnehmer entlassen, dem Schwerbehinderten eine Abfindung

-
- 1) Soweit der Schwerbehinderte nicht in einer Ausgleichsquittung auf den Kündigungsschutz verzichtet bzw. soweit es dem Arbeitgeber nicht gelingt, den Schwerbehinderten zur Selbstkündigung zu bewegen. Günter Schaub, a.a.O., S. 1060
Hinweise, daß Kündigungen von Schwerbehinderten in größerem Umfang ohne Einschaltung der Hauptfürsorgestellen stattfinden, gibt es (siehe empirischer Teil dieser Arbeit)
 - 2) Schellhaaß vertritt die Ansicht, daß die erzwungene Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers generell zur Erhöhung des Bestandshaltepreises für die Arbeitskraft führt. Horst M. Schellhaaß, Die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses, in: Der Betrieb, Heft 46/1979, S. 2192

anbieten und auf diese Weise sein freiwilliges Ausscheiden erreichen oder andere betriebliche Anpassungsstrategien wählen. ¹⁾

Es ist bekannt, daß die Hauptfürsorgestellen tatsächlich nur ca. 1/5 der Kündigungsanträge der Arbeitgeber ablehnen. ²⁾ Es ist jedoch zu vermuten, daß das Risiko der Ablehnung und das bürokratische Verfahren präventiv wirken.

Zur Wirksamkeit des Kündigungsschutzes werden im empirischen Teil der Arbeit weitere Überlegungen angestellt. Schließlich hängt die Bedeutung des besonderen Kündigungsschutzes für Schwerbehinderte für die Kostenrechnung des Unternehmens sowohl von der Wahrscheinlichkeit eines arbeitgeberseitigen Kündigungsbegehrens ab, als auch davon, wie hoch das Risiko ist, daß der Schwerbehinderte nur nach Zahlung einer Abfindung den Betrieb verläßt oder tatsächlich gegen den Willen des Arbeitgebers weiterbeschäftigt werden muß.

Nach Auffassung der früheren SPD - FDP - Bundesregierung "wird die Reichweite des besonderen Kündigungsschutzes für Schwerbehinderte überschätzt". Es "muß auch auf die Möglichkeit hingewiesen werden, Probearbeitsverhältnisse mit Schwerbehinderten einzugehen und sie - falls unumgänglich - wieder zu beenden, ohne daß der Kündigungsschutz eintritt". ³⁾ Die Auffassung der geringen Wirksamkeit des besonderen Kündigungsschutzes wird durch die empirischen Untersuchungen dieser Arbeit bestätigt.

Gleichwohl werden bei einer Einstellungsentscheidung die gemäß einer Wahrscheinlichkeitsabschätzung zu erwartenden Kündigungskosten (bzw. Weiterbeschäftigungskosten) ins Entscheidungskalkül des Arbeitgebers einfließen.

1) Vgl. die Übersicht über betriebliche Handlungsmöglichkeiten bei Wolfgang Leiderer, Kostenorientierte Anpassungsentscheidungen, München 1977

2) Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, Jahresbericht 1983, S. 78 f, eigene Berechnungen

3) BT-Drucksache 9/1635, S. 6

Zusammenfassung: Die Beschäftigung von Schwerbehinderten ist zweifellos mit erhöhten Kosten ¹⁾ verbunden, die zum Teil aus den Vorschriften des SchwbG selbst resultieren. Ihre Höhe, mit Ausnahme des Zusatzurlaubs, ist kaum zu quantifizieren. Auch im konkreten Einzelfall wäre sie nur unter einer ganzen Reihe von Annahmen zu ermitteln, so daß es nicht verwundert, daß weder in der Literatur noch in Äußerungen von Unternehmern die Kosten der Schwerbehindertenbeschäftigung bisher genau dargelegt wurden.

Die mangelnde Quantifizierbarkeit dieser Kosten spricht jedoch nicht gegen ihre Existenz. Dem unternehmerischen Entscheidungskalkül, will es rational sein, werden stets Annahmen über ihre zu erwartende Höhe zugrundeliegen.

Welche Handlungsmöglichkeiten ergeben sich nun für das Unternehmen aus der rechtlichen und tatsächlichen Situation? ²⁾ Grundsätzlich entscheiden Unternehmen über ihre Beschäftigung durch Einstellungen und Entlassungen. Zusätzlich entstehen Abgänge aus der Beschäftigung durch Kündigungen seitens der Arbeitnehmer sowie durch Erreichen der Altersgrenze oder Tod. Das Unternehmen hat also die Möglichkeit, sowohl bei Entscheidungen über Einstellungen als auch über Entlassungen zu selektieren, d. h. sich für Schwerbehinderte oder Nicht-Schwerbehinderte zu entscheiden.

Während bei Entlassungen das SchwbG gewisse Hemmnisse enthält, unterliegt die Einstellungsentscheidung grundsätzlich keinen Beschränkungen. Lediglich die Pflicht zur Zahlung bzw. Nichtzahlung der Ausgleichsabgabe wirkt hier auf das Entscheidungskalkül ein. Es ist also zu erwarten, daß die Kostenwirkung der Schwerbehindertenbeschäftigung in erster Linie bei Einstellungen zu Konsequenzen führt.

1) So auch Gerhard Kuban, Überlegungen zur betrieblichen Integration Behinderter, in: Personalführung 5/1981, S. 102 - 109

2) Vgl. hierzu Klaus Semlinger, Behindertenbeschäftigung - Betriebliche Barrieren und öffentliche Förderung, Berlin 1984

Der Bestand an beschäftigten Schwerbehinderten rekrutiert sich jedoch nicht nur aus Einstellungen von Schwerbehinderten. Vielmehr wird der vermutlich größte Teil der beschäftigten Schwerbehinderten im Status des Arbeitnehmers seine Anerkennung als Schwerbehinderter erhalten. Die Anzahl der beschäftigten Schwerbehinderten ist somit der unternehmerischen Disposition nur beschränkt zugänglich.

Die Bindung der Beschäftigungspflicht an die Zahl der Arbeitsplätze macht darüber hinaus die Veränderung bzw. Nicht-Veränderung der Beschäftigtenzahl überhaupt zu einer Variablen, mit deren Hilfe die Abgaben- bzw. Beschäftigungspflicht beeinflußt werden kann.¹⁾

1) Darauf wies ein Artikel (ohne Verfasser) in iwd Nr. 4/1985 (S. 6) hin. So entsteht z.B. mit der Einstellung des 16. Arbeitnehmers (und jedes weiteren 16. Arbeitnehmers) die Pflicht zur Beschäftigung eines Schwerbehinderten bzw. zur Zahlung der entsprechenden Ausgleichsabgabe.

2.3 Junge Frauen

Neben Arbeitsschutzvorschriften für "Frauen" gelten besondere Regelungen zum Schutze der erwerbstätigen Mutter.

2.3.1 Arbeitsschutzvorschriften für Frauen

Diese sind in einer Vielzahl von Einzelgesetzen, Rechtsverordnungen und anderen Vorschriften verstreut. ¹⁾ Zum Teil können diese Schutzvorschriften auf eine lange Geschichte zurückblicken, zum Teil wurden sie aufgehoben oder neu gefaßt.

Der Beginn eines besonderen Frauenarbeitsschutzes wird auf 1878 datiert. ²⁾ Wesentliche Instrumente sind Beschäftigungsverbote und -beschränkungen, Höchstarbeitszeiten und Pausenregelungen.

Rund 170 Bestimmungen aus der Zeit vor 1949 haben jedoch nach der 1980 vorgetragenen Rechtsauffassung des Bundesarbeitsministeriums bereits mit dem Inkrafttreten des Grundgesetzes ihre Gültigkeit verloren. "In der Praxis sind aber Arbeitsministerien der Länder, die Gewerbeaufsichtsämter und Gewerkschaften von der Gültigkeit der Bestimmungen ausgegangen". ³⁾

Seit 1970 wurde der Frauenarbeitsschutz zunehmend durch einen individuellen, für Männer und Frauen in gleicher Weise geltenden Gesundheitsschutz ersetzt. "Übrig geblieben sind verhältnismäßig wenige spezielle Frauenarbeitsschutzvorschriften". ⁴⁾

1) Deshalb erscheint es angebracht, im folgenden nicht nach Rechtsvorschriften, sondern nach materiellen Gesichtspunkten zu gliedern.

2) Zur Geschichte des Frauenarbeitsschutzes: Johannes Zmarzlik, Frauenarbeitsschutz, in: Betriebs-Berater, Heft 34/1980, S. 1802 - 1808

3) Marliese Dobberthien, Schutz der oder Schutz vor weiblicher Arbeitskraft ?, in: WSI Mitteilungen 4/1981, S. 238

4) Johannes Zmarzlik, a.a.O., S. 1808

Wesentliche Inhalte 1) 2)

Beschäftigungsverbote: Nach § 16 AZO ³⁾ bestehen Beschäftigungsverbote für Frauen

- im Bergbau unter Tage
- in Kokereien, Hochofen- und Stahlwerken
- auf dem Bau (jedoch nicht mehr im Bauneben- und ausbaugewerbe).

Durch einige Unfallverhütungsvorschriften von Berufsgenossenschaften werden Frauen von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen. ⁴⁾ Teilweise sehen diese besondere Vorkehrungen vor, wenn Frauen beschäftigt werden.

-
- 1) Die aufgeführten Regelungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.
 - 2) Übersichten über den Frauenarbeits- und Mutterschutz finden sich in
Marliese Dobberthien, a.a.O., S. 233 - 242
Günter Schaub, a.a.O.,
Rüdiger Soltwedel, Rückwirkungen sozialpolitischer Maßnahmen der Tarifpartner und des Staates zugunsten bestimmter Erwerbstätigengruppen auf den Arbeitsmarkt - Identifikation und Vorschläge, Kiel 1980, Anhang 6
Johannes Zmarzlik, a.a.O., S. 1802 - 1808
Karl Molitor, Die Stellung der Frau im Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit, in: Recht der Arbeit 1/1984, S. 13 - 22
 - 3) Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 447), zuletzt geändert durch Zuständigkeitslockerungsgesetz vom 10. März 1975 (BGBl. I S. 685)
 - 4) Nach der UVV Schweißen/Schneiden und verwandte Arbeitsverfahren vom 1. April 1978 dürfen Frauen nicht mit Schweiß-, Schneid- und ähnlichen Arbeiten beschäftigt werden, wenn damit besondere Gefahren verbunden sind;
Die UVV "Elektrolytische und chemische Oberflächenbehandlung von Metallen, Galvanotechnik" erlaubt nur besonders zuverlässigen männlichen Arbeitnehmern über 18 Jahren diese Arbeit;
Die UVV "Arbeitsmaschinen des Tabakgewerbes" von 1951 läßt ebenfalls nur zuverlässige männliche Arbeitnehmer zu;
Die UVV "Ofenbetriebe der Industrie der Steine und Erden" verbietet Arbeitnehmerinnen und Jugendlichen unter 16 Jahren das Ausräumen der Öfen;
Die UVV "Herstellung von Aluminiumbronze" schließt Frauen und Jugendliche unter 18 Jahren aus;
Die UVV "Leitern und Tritte" vom 1. Oktober 1980 schreibt vor, daß überwiegend von Frauen benutzte Leitern Stufenleitern mit einer zum Betreten geeigneten obersten Stufe sein müssen. Nach: Marliese Dobberthien, a.a.O., S. 238

Beschränkungen der Beschäftigung von Frauen kennt die Binnen- und Seeschifffahrt. Nach dem Seemannsgesetz vom 26. Juli 1957 ist Frauen mindestens 10 Stunden ununterbrochene Freizeit zu gewähren, Mehrarbeit ist auf 60 Stunden im Monat begrenzt. Die Verordnung über die Schiffssicherheit in der Binnenschifffahrt vom 18. Juli 1956 schreibt eine Begrenzung der nicht nur gelegentlich zu tragenden Lasten auf 10 kg vor.

Zeitliche Beschränkungen: § 19 AZO enthält ein Verbot der Nachtarbeit für Arbeiterinnen. Für Frauen im Angestelltenverhältnis ist dagegen Nachtarbeit erlaubt.

Für Arbeiterinnen sieht das Gesetz eine Vielzahl von Ausnahmen vor, so

- im Verkehrswesen,
- in Gast- und Schankwirtschaften,
- im Beherbergungswesen,
- im Friseurhandwerk,
- in Badeanstalten,
- in Krankenpflegeanstalten,
- bei Filmaufnahmen,
- bei Musik- und Theateraufführungen und für andere Schau-
stellungen, Darbietungen oder Lustbarkeiten,
- in Gärtnereien,
- in Apotheken,
- für offene Verkaufsstellen und die mit ihnen verbundenen
Änderungswerkstätten,
- im Marktverkehr.

Der Bundesarbeitsminister und die Gewerbeaufsichtsämter können nach § 20 AZO weitere Ausnahmen genehmigen.

Begrenzungen der Höchstarbeitszeit für Frauen und Pausenregelungen nach §§ 17 und 18 AZO sind etwas strenger als die für Männer geltenden Vorschriften. Zumeist sind diese jedoch durch die Einführung kürzerer tariflicher Arbeitszeiten überholt.

Der Bundesarbeitsminister kann "aus betriebstechnischen oder allgemein wirtschaftlichen Gründen Ausnahmen ... zulassen" (§ 20 AZO). Das Gewerbeaufsichtsamt kann "beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses" (§ 20 AZO) weitere Ausnahmen genehmigen.

Hausarbeitstag für Frauen: Der in einigen Bundesländern gesetzlich gewährte Hausarbeitstag für Frauen wurde vom Bundesverfassungsgericht am 13. November 1979 als unvereinbar mit Artikel 3 Grundgesetz bezeichnet.¹⁾ Eine Neuregelung steht noch aus, so daß es einen Anspruch auf einen Hausarbeitstag derzeit nicht mehr gibt.

Liegeräume: Für Frauen, die während der Arbeit nicht sitzen können, schreibt § 31 der Arbeitsstättenverordnung vom 20. März 1975 die Einrichtung von Liegeräumen vor.

Für die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen sind ärztliche Eignungsuntersuchungen gefordert.²⁾ Außerdem muß das Fahrzeug "geeignet" sein. Das regelmäßige Heben von Lasten ist dabei auf 10 kg beschränkt.

Frauen im gebärfähigen Alter sind durch weitere Vorschriften geschützt. So enthält die Arbeitsstoffverordnung vom 29. Juli 1980 für Frauen im gebärfähigen Alter Vorschriften über erhöhten Bleischutz. Ebenso gilt für Frauen unter 45 Jahren ein erhöhter Schutz vor Röntgenstrahlen nach der Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen vom 1. März 1973.

Insgesamt schließen diese Vorschriften Frauen von einigen Tätigkeiten aus. Es soll sich um 30 von 451 anerkannten Ausbildungsberufen handeln.³⁾

1) Vgl. Günter Schaub, a.a.O., S. 962 f

2) Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen vom 2. Dezember 1971, (BGBl. I S. 1957)

3) Marliese Dobberthien, a.a.O., S. 241

Eine Neuregelung des Arbeitszeit- und Frauenarbeitsschutzes nach der Arbeitszeitordnung steht in Aussicht. Hierzu liegen Entwürfe der Bundesregierung, der SPD und der Grünen vor. ¹⁾

1) Arbeitszeit-Forum Arbeitszeitpolitik der Grünen, hrsg. von den Arbeitskreisen "Wirtschaft" und "Arbeit und Soziales" der GRÜNEN im Bundestag, ohne Jahr, insbesondere S. 19 - 21

2.3.2 Frauenarbeitsschutz im Zusammenhang mit der Mutterschaft ¹⁾

Das Mutterschutzgesetz sieht für werdende Mütter eine ganze Reihe von Beschäftigungsverboten vor (§ 4). ^{2) 3)} Insbesondere schwere körperliche Arbeiten und solche mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, unter Hitze, Kälte und Nässe, Erschütterungen oder Lärm sind danach für schwangere Frauen verboten. Von praktischer Bedeutung sind insbesondere das Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit (§ 4 (3)) und das Verbot der Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 8, mit Ausnahmen).

Darüber hinaus dürfen schwangere Frauen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei Weiterbeschäftigung gefährdet würden.

Ein absolutes Beschäftigungsverbot gilt 6 Wochen vor bis 8 Wochen nach der Entbindung. In den 6 Wochen vor der Entbindung kann sich die Frau freiwillig zur Arbeitsleistung be-reiterklären.

Bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung sind die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze von Leben und Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter zu treffen (§ 2).

Für stillende Mütter gilt das Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit. Außerdem ist diesen Frauen auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, ohne daß ein Verdienstausschlag eintreten darf (§§ 7 und 8).

-
- 1) Zur Geschichte des Mutterschutzes: Franz Gamillscheg, Arbeitsrecht I, 6. Auflage, München 1983
 - 2) Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter vom 18. April 1968 (BGBl. I S. 315) mit späteren Änderungen, Neufassung des Gesetzes vom 24. Januar 1952.
 - 3) Beschäftigungsverbote für schwangere Frauen sind auch enthalten in der Arbeitsstoffverordnung, der Strahlenschutzverordnung und der Druckluftverordnung.

Im Anschluß an die Schutzfrist haben Mütter Anspruch auf Mutterschaftsurlaub, bis das Kind 6 Monate alt ist.¹⁾ Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs beträgt damit ca. 4 Monate. Er muß von der Frau spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Schutzfrist verlangt werden und kann vorzeitig beendet werden. Der Mutterschaftsurlaub ist ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit.

Kündigungsschutz: Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ist jede Kündigung durch den Arbeitgeber unzulässig (§ 9). Es besteht damit ein absolutes Kündigungsverbot. Unzulässig sind auch Kündigungen aus wichtigem Grund oder Änderungskündigungen.

Beansprucht die Frau Mutterschaftsurlaub, verlängert sich der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von 2 Monaten nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs (§ 9a). Ausnahmen vom Kündigungsverbot sind jedoch möglich.²⁾

Die Mutter kann dagegen mit verkürzten Fristen kündigen. Es gilt eine Frist von 1 Monat zum Ende des Mutterschaftsurlaubs (§ 10). Zum Ende der Schutzfrist kann die Frau ohne Einhaltung einer Frist kündigen.

1) Einführung ab 1. Juli 1979 durch Gesetz zur Einführung eines Mutterschaftsurlaubs (BGBl. I S. 797)
Die Ablösung des Mutterschaftsurlaubs durch einen längeren Erziehungsurlaub ist vorgesehen. Süddeutsche Zeitung vom 29./30. Juni 1985 S. 1

2) So gingen im Jahr 1982 bei den Gewerbeaufsichtsämtern in Bayern insgesamt 392 Anträge auf Zulassung der Kündigung nach § 9 (3) des Mutterschutzgesetzes ein, von denen 573 Frauen betroffen waren. 260 Anträgen wurde stattgegeben, womit für 371 geschützte Frauen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses für zulässig erklärt worden ist.
Vgl. Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Bayern für das Jahr 1982, S. 49

2.3.3 Wirtschaftliche Folgen für den Arbeitgeber

Nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Mann und Frau am Arbeitsplatz ist es nicht möglich, mit der Begründung, daß wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten, eine geringere Entlohnung für Frauen zu vereinbaren. ¹⁾ Soweit solche Schutzvorschriften Kosten verursachen, soll sie der Arbeitgeber tragen.

Frauenarbeitsschutz

Absolute Beschäftigungsverbote verhindern eine Beschäftigung von Frauen in den entsprechenden Berufen überhaupt und verursachen deshalb auch keine Kosten.

Soweit Beschäftigungsverbote nur bestimmte Tätigkeiten umfassen (z.B. nach den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften), sind Arbeitnehmerinnen in den entsprechenden Tätigkeitsbereichen nur beschränkt verwendbar. Wenn für einzelne Arbeiten männliche Personen herangezogen werden müssen, kann organisatorischer Mehraufwand und partieller Leerlauf entstehen, der kostenwirksam ist. In der Regel werden damit jedoch lediglich Frauen von bestimmten Arbeitsplätzen ferngehalten.

Auch die Vorschriften über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen wirken eher als Beschäftigungsverbot, indem Frauen von der Beschäftigung auf "ungeeigneten" Fahrzeugen ausgeschlossen werden sowie von solchen Tätigkeiten, die mit dem regelmäßigen Heben von Lasten über 10 kg verbunden sind. Kosten für Umrüstung oder besondere Ausstattung von Fahrzeugen sind nur in Ausnahmefällen zu erwarten. Das gleiche gilt für die Beschäftigung von Frauen bei der Binnen- und Seeschifffahrt.

1) Dies ist nach BGB § 612 (3) explizit ausgeschlossen.

Vgl. hierzu auch Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Gleichbehandlung von Mann und Frau am Arbeitsplatz - Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz - Bonn 1981, sowie Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1308)

Die zeitlichen Beschränkungen für die Frauenarbeit werden ebenfalls nur in besonders gelagerten Fällen Kosten verursachen. Pausen und Ruhezeiten haben lediglich Einfluß auf die Lage der Arbeitszeit im Tagesablauf. Darüber hinaus dienen sie auch der Erhaltung der Leistungsfähigkeit und sind durch weitergehende Tarifverträge für Mann und Frau ohnehin weitgehend überholt.

Das Verbot der Nachtarbeit für Arbeiterinnen und die Begrenzung der Mehrarbeit kann in Einzelfällen zu einer kostenrelevanten Einschränkung der betrieblichen Dispositionsbefugnis führen. Allerdings existiert ein umfangreicher Ausnahmekatalog. Weitere Ausnahmen können genehmigt werden, wobei "betriebstechnische oder allgemein wirtschaftliche Gründe" ¹⁾ schon ausreichen. Für Frauen im Angestelltenverhältnis gilt das Verbot der Nachtarbeit ohnehin nicht.

Auf Grund der großzügigen Ausnahmeregelungen kann angenommen werden, daß überall dort, wo ein begründetes wirtschaftliches Interesse an der Nachtarbeit von Frauen besteht, die AZO diese nicht verhindert. Die wirtschaftliche Bedeutung dieser Beschränkungen kann demzufolge als gering eingeschätzt werden.

Die Vorschriften über Liegeräume für Frauen nach der Arbeitsstättenverordnung bei dauernd stehender Tätigkeit greifen in der Praxis nur in wenigen Ausnahmefällen. ²⁾ Eine spürbare Kostenwirkung ist in keinem Falle zu erwarten.

-
- 1) "Der Reichsarbeitsminister kann aus betriebstechnischen oder allgemein wirtschaftlichen Gründen Ausnahmen von den Vorschriften des § 17 über Höchstarbeitszeit und des § 19 über Nachtruhe und Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen zulassen" (AZO § 20).
 - 2) Schon die Tätigkeit in einem Friseursalon wird als "Stehen und Gehen" angesehen und fällt nicht unter diese Vorschrift: Mündliche Auskunft des Gewerbeaufsichtsamtes Nürnberg.

Welche praktischen Konsequenzen der erhöhte Bleischutz und der erhöhte Strahlenschutz für Frauen im gebärfähigen Alter haben, ist nicht bekannt. Es ist zu vermuten, daß auch hier in der Praxis ein Beschäftigungsverbot resultiert, solange andere Arbeitnehmer für diese Tätigkeiten verfügbar sind.

Mutterschutz

Im Gegensatz zu den dauernd geltenden Beschäftigungsverboten für Frauen treten die Beschränkungen des Mutterschutzgesetzes nur bedingt und für eine begrenzte Zeit in Kraft. Ihre praktische Bedeutung hängt von den betrieblichen Gepflogenheiten und der Art der Arbeit ab.

Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes, die schwangere Frauen von der Beschäftigung mit bestimmten Arbeiten ausschließen, zielen in erster Linie auf den Schutz vor schwerer körperlicher Arbeit ab. Solche ist in typischen "Frauenberufen" von untergeordneter Bedeutung, so daß sie in den meisten Arbeitsverhältnissen ohne Wirkung sind.

Anders ist die Lage bei der Beschäftigung von Frauen in sogenannten "Männerberufen". Hier muß der Arbeitnehmerin in der Zeit der Schwangerschaft eine andere, erlaubte Arbeit zugewiesen werden. Wenn eine solche im Betrieb nicht vorkommt oder nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages nicht möglich ist, muß die Schwangere ganz von der Arbeit freigestellt werden. Während in Großbetrieben regelmäßig solche "Schwangeren-Arbeitsplätze" eingerichtet werden, kann für kleine Handwerksbetriebe unter Umständen ein praktisches Beschäftigungsverbot daraus resultieren. Das Entgelt für die Frau muß der Arbeitgeber dennoch weiterzahlen.

Dem Verbot der Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit kommt geringere Bedeutung zu. Bei Mehrschichtbetrieb braucht z.B. lediglich ein personeller Wechsel stattfinden, indem Nacht- und Sonntagsarbeit von anderen Arbeitnehmern übernommen wird. Für Sonntags- und Feiertagsarbeit gibt es zudem einen um-

fangreichen Ausnahmekatalog (MuSchG § 18 (4)). Lediglich solche Betriebe, die nur Nachtarbeit kennen, wie z.B. Teile des Gaststättengewerbes oder Vergnügungsbetriebe, sind davon in Form eines faktischen Beschäftigungsverbotes betroffen.

Die Zeitspanne, innerhalb der diese Regelungen gelten, umfaßt maximal¹⁾ die Zeit von der Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft bis zum Eintreten des absoluten Beschäftigungsverbotes 6 Wochen vor der Entbindung. Nimmt man an, daß die Schwangerschaft 1 Monat nach ihrem Beginn dem Arbeitgeber mitgeteilt wird, so umfaßt der relevante Zeitraum ca. 6,5 Monate. In dieser Zeitspanne kann es notwendig werden, organisatorische Änderungen im Betrieb vorzunehmen, eine Minderleistung der Arbeitnehmerin in Kauf zu nehmen und im Extremfall auf eine Arbeitsleistung ganz zu verzichten.

Wird eine schwangere Frau beschäftigt, ist sie zu Untersuchungen im Rahmen der Mutterschaftshilfe freizustellen. Das Entgelt für diese Zeiträume muß der Arbeitgeber weiterzahlen. Im Regelfall dürfte es sich um nicht mehr als um einige Stunden für die gesamte Zeit der Schwangerschaft handeln.

Die Vorschrift des Mutterschutzgesetzes über besondere Vorkehrungen bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes wird, wie die Beschäftigungsbeschränkungen, nur in besonders gelagerten Fällen zu Aufwendungen führen. Soweit sie notwendig werden, sind sie einmaliger Natur. Auf einem so ausgestatteten Arbeitsplatz können zeitlich hintereinander immer wieder schwangere Frauen beschäftigt werden.

Die von Ihnen ausgehende Kostenbelastung kann als gering eingeschätzt werden, da der Arbeitgeber zu diesen Vorkehrungen nur verpflichtet ist, wenn er die schwangere Frau

1) § 4 (2) MuSchG sieht für einige Beschäftigungsverbote nur eine kürzere Geltungsdauer vor.

tatsächliche beschäftigt. Kommt ihm also die Umsetzung auf einen anderen bestehenden Arbeitsplatz oder die völlige Freistellung von der Arbeit billiger, wird er diese vorziehen. Darüber hinaus ist festzustellen, daß die Kostenbelastung je Einzelfall mit der Zahl der Frauen abnimmt, die nacheinander auf einem so ausgestatteten Arbeitsplatz beschäftigt werden.

Soweit wegen Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung nach ärztlichem Zeugnis ein absolutes Beschäftigungsverbot besteht, muß der Arbeitgeber den Lohn weiterzahlen.

Während der vom Gesetz bestimmten Zeit des absoluten Beschäftigungsverbot - 6 Wochen vor bis 8 Wochen nach der Entbindung - hat der Arbeitgeber lediglich einen Zuschuß zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Dieser Zuschuß gleicht die Differenz zwischen dem Mutterschaftsgeld ¹⁾ von bis zu DM 25,--/Tag und dem durchschnittlichen Nettoverdienst der Frau aus. Dieser Zuschußbetrag steigt überproportional mit dem Lohn der Frau.

Ein Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt ca. 3,2 Monate x (Nettolohn - 750,-- DM)

Bis ca. 750,-- DM Monatslohn: Kein Zuschuß

bei 1000,-- DM Monatslohn: $3,2 \times 250,-- = \text{ca. } 800,-- \text{ DM}$

bei 3000,-- DM Monatslohn: $3,2 \times 2250,-- = \text{ca. } 6800,-- \text{ DM}$

Die Vorschriften über stillende Mütter greifen nur, soweit eine Arbeitnehmerin ihr Kind nach Beendigung der Schutzfrist bzw. des Mutterschaftsurlaubs tatsächlich stillt und die dazu notwendige Arbeitsbefreiung ausdrücklich verlangt. Diese an sich sehr weitgehenden Rechte sind jedoch nicht durch einen Kündigungsschutz abgesichert. Die Beendigung des Kündigungs-

1) Mutterschaftsgeld zahlt nach den Vorschriften der Reichsversicherungsordnung (RVO) § 200 die gesetzliche Krankenkasse. Es errechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate, beträgt jedoch maximal DM 25,--/Tag.

schutzes dürfte weitgehend präventiv auf die Inanspruchnahme dieser Rechte wirken. Seit Einführung des Mutterschaftsurlaubs sind diese Vorschriften über das Stillen ohnehin nur relevant, soweit die erwerbstätige Mutter ihr Kind über das Alter von 6 Monaten hinaus stillt.¹⁾ Kosten für den Arbeitgeber sind aus diesen Vorschriften nur in einzelnen Ausnahmefällen zu erwarten und beschränken sich weitgehend darauf, der Arbeitnehmerin einen Stillraum zur Verfügung zu stellen. In der Praxis sind die Vorschriften über stillende Mütter bedeutungslos.

Mutterschaftsurlaub: Für die Zeit der Abwesenheit der Arbeitnehmerin auf Grund der Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub trifft den Arbeitgeber keine Lohnzahlungspflicht. Direkte Kosten entstehen also nicht.

Dennoch können Kosten aus der Abwesenheit der Arbeitnehmerin resultieren. Vorkehrungen für prinzipiell vorhersehbare, im konkreten Fall jedoch unterwartet eintretende Personalausfälle (z.B. durch Krankheit, Unfall, Tod, Kündigung des Arbeitnehmers) müssen die Betriebe zwar ohnehin treffen. Die Anforderungen an die betriebliche Flexibilität werden durch die Beschäftigungsverbote des MuSchG und den Mutterschaftsurlaub jedoch erhöht. Die Vergrößerung der betrieblichen Flexibilität verursacht Kosten.

Darüber hinaus tätigen beide Vertragspartner, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, während der Laufzeit des Arbeitsvertrages Investitionen im Vertrauen auf das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses.²⁾ Die Investitionen des Arbeitgebers bestehen im wesentlichen darin, daß er dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Gelegenheit dazu gibt, sich arbeitsplatz- und arbeitsablaufspezifische Kenntnisse anzueignen. Insoweit ist die auch nur vorübergehende einseitige Aus-

1) Nach mündlicher Auskunft des Gewerbeaufsichtsamtes Nürnberg hat dies absoluten Ausnahmeharakter.

2) Vgl. Jürgen Backhaus, Arbeitsverhältnis und Beschäftigung, a.a.O., 1980, S. 27, vgl. auch die Ausführungen zu 1.3.4

setzung der erwarteten Vertragserfüllung nicht ohne wirtschaftliche Wirkung. Die getätigten Investitionen werden sich, zumindest für einen bestimmten Zeitraum, nicht amortisieren können. Diese Überlegungen gelten auch für Zeiten der Nichtbeschäftigung auf Grund von Beschäftigungsverboten des Mutterschutzgesetzes. Die Höhe dieser Kosten hängt wesentlich ab von der Höhe der getätigten Investitionen ins Humankapital der Arbeitnehmerin. Andererseits erleichtert der Mutterschaftsurlaub der Frau, nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit fortzusetzen. Damit wirkt diese Regelung dem endgültigen Verlust des Humankapitals entgegen.

Kündigungsschutz: Hier handelt es sich um eine flankierende Vorschrift zur Durchsetzung der Rechte der Arbeitnehmerin. Andernfalls müßte sie damit rechnen, daß der Arbeitgeber auf die Bekanntgabe der Schwangerschaft mit einer Kündigung reagieren würde, zumal er ohnehin damit rechnen muß, daß die Arbeitnehmerin nach Ablauf des Mutterschutzes den Betrieb verläßt. Darüber hinaus dient diese Regelung dem Schutz des ungeborenen Kindes, da die mit einer Kündigung verbundene psychische Belastung sich auch nachteilig auf das Kind auswirken würde. Die Erhaltung des Arbeitsverhältnisses ist nicht Zweck, sondern lediglich notwendiger Nebeneffekt des Mutterschutzes. ¹⁾

Für die betriebliche Kostensituation kann der Kündigungsschutz relevant sein, wenn - während der Schwangerschaft und vor Eintreten des absoluten Beschäftigungsverbot - eine Personalreduzierung die kostengünstigste Anpassungsstrategie auf exogene Veränderungen darstellt. Hier wirkt der Kündigungsschutz als personelle Selektion. Es müssen andere, nicht geschützte Arbeitnehmer entlassen werden, mit der Folge einer unter Umständen nicht kostenoptimalen Entscheidung.

1) Vgl. Wilhelm Herschel, Vom Sinn des arbeitsrechtlichen Mutterschutzes, in: Sozialer Fortschritt, 1/1981, S. 1 - 3 sowie Gerhard Kleinhenz, Soziale Sicherung bei Mutterschaft, in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft (HdWW) Band 6, hrsg. von Willi Albers u.a., Stuttgart 1981, insbes. S. 632

Während der mutterschutzbedingten Abwesenheit bringt das Kündigungsverbot keine Kosten mit sich. In dieser Zeit würde eine Kündigung nämlich ohnehin keine Reduzierung der effektiv geleisteten Arbeit bewirken. Es ist allerdings zu beachten, daß während der Schutzfrist auch eine Kündigung zu einem späteren Zeitpunkt nicht ausgesprochen werden darf. Faktisch handelt es sich für den Arbeitgeber um eine Verlängerung der Kündigungsfrist, da er die Kündigung frühestens 2 Monate nach Rückkehr der Arbeitnehmerin in den Betrieb aussprechen darf. Insoweit gelten die Überlegungen für die Zeit der Schwangerschaft analog.

Durch das Sonderkündigungsrecht der Mutter zum Ende der Schutzfrist bzw. des Mutterschaftsurlaubs besteht für den Arbeitgeber eine gewisse Unsicherheit bezüglich seiner personellen Dispositionen, die tendenziell kostenerhöhend wirkt. Während der mutterschutzbedingten Abwesenheit der Arbeitnehmerin kann er zunächst nur Vorkehrungen zur Vertretung treffen. Erst mit dem Ende der Schutzfrist bzw. 1 Monat vor dem Ende des Mutterschaftsurlaubs stellt sich für den Arbeitgeber heraus, ob die Abwesenheit der Arbeitnehmerin vorübergehend war oder ob sie von Dauer sein wird. Die Arbeitnehmerin soll zwar wegen ihrer vertraglichen Rücksichtspflicht die Kündigung rechtzeitig aussprechen oder zumindest ankündigen und wird dies auch häufig tun. Faktisch braucht sie jedoch keine Frist einhalten.

Damit kann dem Kündigungsschutz eine eigenständige Kostenwirkung insoweit zugeschrieben werden, als er dem Arbeitgeber die (mögliche) Unsicherheit über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach dem Ende der mutterschutzbedingten Abwesenheit der Arbeitnehmerin auflädt.

Die Ausführungen über das Arbeitsplatzschutzgesetz für junge Männer gelten analog.

Zusammenfassung: Der Frauenarbeitsschutz hat weitgehend den Charakter von Beschäftigungsverboten. Aus ihnen resultieren keine Kosten. Darüber hinaus gibt es einige gewisse Einschränkungen der unternehmerischen Dispositionsbefugnisse, die in wenigen Fällen kostenwirksam sein können.

Von gewisser Bedeutung ist dagegen der Mutterschutz. Er schützt in erster Linie vor schwerer körperlicher Arbeit. Andere Belastungen, z.B. psychische, sind weitgehend ausgeklammert. Typische "Frauenberufe" sind daher kaum betroffen. Relevant sind die Beschränkungen vor allem in sogenannten "Männerberufen", in denen jedoch nur wenige Frauen beschäftigt sind.

Je mehr die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin Einzelfallcharakter hat, desto höhere Kosten sind zu erwarten. Umgekehrt: Beschäftigt ein Arbeitgeber eine große Zahl von Frauen im gebärfähigen Alter, werden die Kosten im Einzelfall gering sein. Bemerkenswert ist, daß mit steigender Entlohnung der Frau die Kosten, die der Arbeitgeber in der Zeit des absoluten Beschäftigungsverbots zu tragen hat, überproportional zunehmen.

Das Minimum der Kosten für den Fall einer Schwangerschaft liegt bei dem Gegenwert für einige Stunden Arbeitsbefreiung.¹⁾ Das Maximum liegt bei ca. 10 Monatsnettolöhnen abzüglich 3,2 x 750,-- DM.²⁾ Dazu kommt die Nicht-Amortisation investierten Humankapitals, die Kosten der erhöhten Vorhaltung personeller Flexibilität und die Kosten der Unsicherheit, die aus der Möglichkeit der Kündigung der Arbeitnehmerin ohne Einhaltung einer Frist resultieren.

Letzten Endes ungeklärt bleiben muß die Frage, welche Kosten die Mutterschaft als solche verursacht und welche Kosten auf

1) bei einem Monatsnettolohn von nicht mehr als 750,-- DM und unter der Annahme, daß die unbezahlte Abwesenheit keine Kosten verursacht

2) wenn auf Grund der konkreten Umstände aus dem Mutterschutzgesetz ein totales Beschäftigungsverbot für die gesamte Zeit der Schwangerschaft resultiert

die explizite Geltung der Regeln des Mutterschutzgesetzes zurückgehen. Eindeutig ist jedenfalls, daß die mögliche (und durchaus wahrscheinliche) Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Anschluß an die Schutzfrist durch die Mutter nicht Folge des Mutterschutzgesetzes, sondern der Geburt des Kindes ist. Gleiches gilt für die auch ohne Mutterschutzgesetz notwendigen Arbeitsunterbrechungen und ihre wirtschaftlichen Folgen.

Für den Arbeitgeber ist die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin ein wirtschaftliches Risiko. Im Jahr 1982 betrug die Geburtenrate maximal 111,8 je 1000 Frauen und Jahr bei einem Lebensalter von 26 Jahren.¹⁾ Ca. die Hälfte der Mütter (je nach Lebensalter etwas unterschiedlich) sind zum Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig (vgl. Tabelle 20). Der Anteil der erwerbstätigen Frauen an der Wohnbevölkerung liegt etwas höher (vgl. Tabelle 6), so daß daraus geschlossen werden kann, daß die Geburtenraten erwerbstätiger Frauen etwas unter den für alle Frauen errechneten Zahlen liegen.

1) In früheren Jahren lagen die Geburtenraten zum Teil erheblich höher, vgl. Tabellen Nr. 1 und 11.

3. Zum Verhältnis von Sozialer Marktwirtschaft und besonderem Arbeitnehmerschutz

3.1 Beurteilung der Marktkonformität

Die im vorangegangenen Kapitel dargestellten Regelungen des besonderen Arbeitnehmerschutzes sind als allgemein geltende Gesetze gefaßt. Die gesetzlichen Folgen knüpfen an das Vorliegen explizit genannter objektiver Voraussetzungen an. Formal handelt es sich Mindestbedingungen, zu denen Verträge am Arbeitsmarkt abgeschlossen werden können. Sie legen die Grenzen der Vertragsfreiheit fest.

Materiell wird dadurch die Risikoverteilung des Arbeitsvertrages beeinflusst. Der Arbeitgeber muß einen Teil der Lasten, die aus den Risiken Wehrpflicht, Mutterschaft oder Behinderung entstehen können, tragen.

Einen Zwang zum Abschluß eines Arbeitsvertrages sah lediglich das alte (nicht mehr gültige) Schwerbeschädigtengesetz von 1953/61 in seinem § 10 vor. Eine entsprechende Regelung gilt heute noch für Inhaber eines Bergmannversorgungsscheins ¹⁾ in Nordrhein-Westfalen. Diese Regeln waren bzw. sind nicht marktkonform. Ihre Bedeutung war bzw. ist jedoch sehr gering.

Kündigungsverbote bzw. -erschwerungen dienen in erster Linie als flankierende Vorschriften, die verhindern, daß der Arbeitgeber durch einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich seiner Verpflichtungen bei Eintritt des Risikofalles entledigt. Auch hier greift der Staat nicht willkürlich in private Rechtsbeziehungen ein. Kündigungsverbote (bzw. -erschwerungen) treten unter ganz bestimmten, im voraus bekannten Bedingungen in Kraft und erlöschen ebenso wieder.

Zwar erfordert optimale Allokation möglichst große Beweglichkeit der Produktionsfaktoren - langfristige Verträge

1) Günter Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, a.a.O., S. 1070

sind hier eher hinderlich - laufende Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen verlangt jedoch keineswegs ständige Mobilität aller einzelnen Kapitalgüter und Arbeitskräfte. Es genügt, wenn ein ausreichend großer Teil für neue Verwendungen zur Verfügung steht.

Während bei Kapitalgütern der Umbau des Bestandes im wesentlichen durch Ersatzinvestitionen erfolgt (die nicht das alte Gut in identischer Weise ersetzen, sondern neuen Bedingungen angepaßt sind), leistet dies bei den Arbeitskräften der demographisch bedingte Generationswechsel und die sogenannte Fluktuation. Tatsächlich ist die Zahl der Arbeitsplatzwechsel sehr groß, wenn auch nur grobe Schätzungen vorliegen. ¹⁾

Im Arbeitsplatzschutzgesetz und im Mutterschutzgesetz enthaltene Kündigungsverbote gelten nur zeitlich befristet und im wesentlichen während der Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Betrieb. Sie haben so kaum alloкатive Wirkung. Bei Schwerbehinderten sind Arbeitgeberkündigungen zwar erschwert, jedoch nicht unmöglich. Wie im empirischen Teil gezeigt, hat auch hier die Fluktuation ein beträchtliches Ausmaß.

Zum anderen ist zu berücksichtigen, daß die Kündigung eines Vertrages von der Situation beim Abschluß eines Vertrages

1) Vgl. Norbert Sturm, Der Arbeitsmarkt lebt doch, Süddeutsche Zeitung vom 6./7. August 1983, S. 31
Sturm schätzt die Umbesetzungen von Arbeitsplätzen in der BRD innerhalb eines Jahres auf 10 Millionen bei rund 23 Millionen Arbeitsplätzen.

Es ist im übrigen noch gar nicht so lange her, daß Kündigungen von Arbeitsverhältnissen durch Arbeitnehmer als ernstes Problem behandelt wurden. Vgl. z.B. Hessisches Institut für Betriebswirtschaft e. V., Arbeitgeberverband der Hessischen Metallindustrie e. V. (Hrsg.), Warum Arbeitskräfte wechseln? Die Fluktuation - Ursachen und Bekämpfung - Erfassung und Kosten, Düsseldorf 1960

charakteristisch abweicht.¹⁾ So erfordert der Abschluß eines Vertrages zwei übereinstimmende Willenserklärungen. Sie werden nur abgegeben, wenn beide Vertragspartner sich Vorteil gegenüber allen anderen Alternativen versprechen.

Die Kündigung eines Vertrages ist dagegen ein einseitiger Akt. Er berücksichtigt nicht die Interessen des Vertragspartners, insbesondere nicht die ihm entstehenden Verluste durch die Entwertung von Investitionen, die er im Vertrauen auf den Fortbestand des Vertrages getätigt hatte. Unter Allokationsgesichtspunkten günstiger zu beurteilen ist daher ein Aufhebungsvertrag. Er kommt unter Bedingungen zustande, die beide Seiten die Beendigung des Vertragsverhältnisses vorteilhaft erscheinen lassen.

Solche Aufhebungsverträge sind im Arbeitsrecht möglich und auch durchaus gebräuchlich.²⁾ Ein Verstoß gegen die Allokationseffizienz liegt also bei den Kündigungsbeschränkungen des besonderen Arbeitnehmerschutzes nicht vor.

Anders sind die Kostenwirkungen des besonderen Arbeitnehmerschutzes zu beurteilen. Sie erzeugen zwar selbst keine (oder kaum) Kosten, wirken jedoch auf die Verteilung von Kosten im Rahmen von Arbeitsverhältnissen ein, indem sie den Arbeitgeber zur Übernahme bestimmter Risiken verpflichten. Der besondere Arbeitnehmerschutz setzt damit Preissignale.

Der Schutz von Wehrdienstleistenden, jungen Frauen und Schwerbehinderten im Arbeitsrecht entspricht in seiner Zielsetzung dem ordnungspolitischen Leitbild "Soziale Marktwirtschaft". Problematisch ist allerdings die konkrete Umsetzung

1) Vgl. Jürgen Backhaus, Arbeitsverhältnis und Beschäftigung, a.a.O., S. 27 ff

2) Einen Sonderfall, nämlich den Vereinswechsel von Fußballprofis und die ökonomische Begründung der damit verbundenen Zahlung von Ablösesummen untersuchen Martin P. Büch und Horst M. Schellhaaß, Ökonomische Aspekte der Transferentschädigung im bezahlten Mannschaftssport, ohne Ort, 1977

in Rechtsnormen. Der Gesetzgeber beschränkt sich zwar im wesentlichen auf die Formulierung von Bedingungen, unter denen Verträge abgeschlossen werden dürfen und setzt damit lediglich Rahmendaten. Dadurch verursachte Kostenwirkungen setzen jedoch falsche Preissignale. Insofern sind Arbeitsplatzschutz, Mutterschutz und Schwerbehindertenschutz nicht marktkonform ausgestaltet. Sie nehmen auf das Funktionieren des Marktes nicht ausreichend Rücksicht. Das Schwerbehindertengesetz sieht zwar eine Kompensation der Mehrkosten durch Erhebung einer Ausgleichsabgabe vor, doch dürfte diese ihrer Höhe nach nicht ausreichen.

Um erfolgreich zu sein, setzen die Regeln des besonderen Arbeitnehmerschutzes ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraus. Wo ein Arbeitsverhältnis noch nicht oder nicht mehr besteht oder ein bestehender Arbeitsvertrag gekündigt werden kann, können falsche Preissignale den Fortbestand von Arbeitsverhältnissen gefährden bzw. den Neu-Abschluß von Arbeitsverträgen beeinträchtigen.

3.2 Veröffentlichungen zum Thema

Vielfach herrscht die Überzeugung, daß arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zugunsten besonders gefährdeter Personengruppen notwendig und auch ausreichend seien. ¹⁾

Andererseits werden jedoch Durchsetzungsprobleme erkannt und besonders von gewerkschaftlicher Seite thematisiert. Dabei kommt sowohl die Nicht-Beachtung geltender Regelungen ²⁾ als auch "Vermeidungsverhalten" ³⁾ zur Sprache.

Die Vorstellung, daß gerade der Schutz einzelner Gruppen ihre Problemlage am Arbeitsmarkt verschärfen, wenn nicht gar überhaupt erst begründen könnte, wurde jedoch gleichfalls schon vor geraumer Zeit ausgesprochen. So erkennt etwa Greif ⁴⁾, daß Löhne, die nach dem Senioritätsprinzip steigen, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer verteuern und für die erhöhte Arbeitslosigkeit dieser Gruppe von Bedeutung sein können.

Insbesondere der Frauen- und Mutterschutz ist vielfach für die Benachteiligung der Frau am Arbeitsmarkt zumindest mitverantwortlich gemacht worden. ⁵⁾ Ähnliche Vorstellungen

-
- 1) Z.B. Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland, Göttingen 1977, S. 529 ff
 - 2) So z. B. beim Jugendarbeitsschutz: Michael Kittner, Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1978, S. 514 f
 - 3) ebenda, S. 516 und S. 617.
 - 4) Siegfried Greif, Alte Arbeitnehmer - Neue Sozialpolitik, in: ORDO, Band 24, 1973, S. 233 - 271
 - 5) So z.B. Marliese Dobberthien, Schutz der oder Schutz vor weiblicher Arbeitskraft, a.a.O., S. 233 - 242
Anita B. Pfaff und Martin Pfaff, Alternative Rollen der Sozialpolitik, in: Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N.F., Band 116, Berlin 1981, S. 69
Michael Kittner, Arbeits- und sozialordnung. a.a.O., S. 617
Pia I. De Simony und Edith Fuchs-Leier, Die Frau im Beruf, in: Männer und Frauen sind gleichberechtigt, Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit, München 1981, S. 95

finden sich auch bei der Beurteilung staatlicher Maßnahmen zum Jugendschutz und zur Berufsausbildung ¹⁾ sowie zur Arbeitsplatzsicherung der wehrpflichtigen jungen Männer. ²⁾

Generell hat die Auffassung, arbeitsrechtlicher Sozialschutz wende sich gegen die geschützten Arbeitnehmer, in jüngster Zeit auch in der Öffentlichkeit viele Anhänger gefunden. ³⁾

Nicht zuletzt im Zusammenhang mit der inzwischen seit 10 Jahren anhaltend hohen Arbeitslosigkeit werden Schutzvorschriften des Arbeitsrechts zunehmend auch für die Beschäftigungsmisere insgesamt zumindest mitverantwortlich gemacht. ⁴⁾

Grundlage dieser Auffassung ist die von Schutzvorschriften ausgehende Kostenwirkung für den Arbeitgeber. ⁵⁾

Ob und inwieweit das Gesamtniveau der Beschäftigung von sozialpolitischen Maßnahmen beeinflusst wird, ist jedoch nicht Gegenstand dieser Arbeit. Die diesbezügliche Diskussion wird deshalb im folgenden außer acht gelassen.

-
- 1) Vgl. die Diskussion zum Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 in: Wirtschaftsdienst 9/1984, S. 419 ff sowie Horst-Dieter Hurlbaus, Ausbildungshemmende Vorschriften im Visier, in: Mitteilungen der IHK Frankfurt am Main, Nr. 15/16 vom 15. August 1983, S. 574 f sowie o. Verf., Einzelhändler mißtrauen den Arbeitsämtern, Süddeutsche Zeitung vom 25.7.1983, S. 15
 - 2) Josef Stingl, Wer noch dienen muß, ist nach der Lehre oft arbeitslos, in: Frankfurter Rundschau vom 31.12.1976
 - 3) Z.B. Bernd Rüthers, Der Schutz wird zur Strafe, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20.4.1985, S. 15
 - 4) Vgl. Rüdiger Soltwedel, Rückwirkungen sozialpolitischer Maßnahmen der Tarifpartner und des Staates zugunsten bestimmter Erwerbstätigengruppen auf den Arbeitsmarkt - Identifikation und Vorschläge, Kiel 1980, S. 6
 - 5) Vgl. die Ausführungen zum Kündigungsschutz von Horst M. Schellhaaß, Die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses, in: Der Betrieb, Heft 46 vom 16. Nov. 1979, S. 2189 - 2195 sowie im internationalen Vergleich: Bela Balassa, The Economic Consequences of Social Policies in the Industrial Countries, in: Weltwirtschaftliches Archiv 2/1984, S. 213 - 227

Ausgehend von der Beobachtung, daß Angehörige bestimmter Personengruppen in größerem Maß als andere von Arbeitslosigkeit betroffen sind, entstand der Begriff der "Problemgruppen" des Arbeitsmarktes. ¹⁾

Die Entstehung und Aufrechterhaltung solcher Unterschiede in Bezug auf die Stabilität und Qualität der Arbeitsverhältnisse wird heute allgemein als Segmentation bezeichnet. Unterschiedliche Auffassungen bestehen jedoch darüber, ob und inwieweit arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zur Entstehung oder Verfestigung der Arbeitsmarktsegmentation beitragen.

Vertreter der Segmentationstheorien ²⁾ sind der Auffassung, daß Schutzvorschriften zugunsten bestimmter Arbeitnehmergruppen zwar nicht ursächlich für die Spaltung des Arbeitsmarktes in stabile Dauerarbeitsplätze einerseits und instabile, schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse andererseits sind, halten sie jedoch in zweierlei Hinsicht für bedeutsam:

- Sie stellen eine Kostenbelastung für den Arbeitgeber dar.
- Die Erwartungen hinsichtlich der Instabilität des Erwerbsverhaltens können weiter verfestigt werden. ³⁾

Darüber hinaus wird auch durch den Ausbau des Kündigungsschutzes eine Verstärkung der Segmentation für möglich ge-

1) Zur Identifikation der Problemgruppen: Heinz-Dieter Hardes, Problemgruppen der Arbeitsmarktpolitik, in: Heinz Lampert (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik, Stuttgart 1979, S. 69 - 80

2) Einen Überblick gibt der Sammelband von Werner Sengenberger (Hrsg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt 1978, mit Beiträgen von Sengenberger, Pfriem, Reich/Gordon / Edwards, Piore, Vietorisz / Harrison, Thurow, Wachter, Buttler / Gerlach / Liepmann, Vincens und Celletti, sowie Christian Brinkmann, Jürgen Kühl, Rainer Schultz-Wild, Werner Sengenberger (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979 sowie Hermann Biehler und Wolfgang Brandes, Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt 1981

3) Ulrich Schmidtberg, Chancenverteilung auf dem Arbeitsmarkt, a.a.O., S. 182, Fußnote 1

halten. 1)

Neoklassisch orientierte Autoren versuchen dagegen, Schutzvorschriften als ursächlich für Beschäftigungsprobleme zu identifizieren. 2) 2a)

Empirische Arbeiten zur Problemstellung

Die erste umfangreiche Untersuchung über den Zusammenhang von Sozialgesetzgebung und Arbeitsmarktchancen veröffentlichten Soltwedel und Spinanger 1976 in "Beschäftigungsprobleme in Industriestaaten". 3)

1) ebenda, S. 90

Hierzu auch Hermann Biehler und Wolfgang Brandes, a.a.O., S. 260

Von Bedeutung ist hier insbesondere die Institution des Betriebsrats. Er hilft, die Beschäftigung der "Insider" auf Kosten der Randgruppen und Arbeitslosen zu stabilisieren.

2) So z.B. Rüdiger Soltwedel, Rückwirkungen ..., a.a.O.

2a) Zum Verhältnis zwischen neoklassischer Arbeitsmarkttheorie und den Segmentierungstheorien des Arbeitsmarktes: Dieter Freiburghaus, Arbeitsmarktsegmentation - Wissenschaftliche Modeerscheinung oder arbeitsmarkttheoretische Revolution?, in: Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde, BeitrAB 33, Nürnberg 1979, S. 159 - 183, der das Verhältnis mit den Aspekten Nicht-Verhältnis, Komplementarität, Konkurrenz und Ausschließlichkeitsanspruch umschreibt. Anders jedoch Rüdiger Soltwedel, der unter Bezugnahme auf Hofmann und Schmitt, 1980, schreibt: "Das Humankapitalkonzept ist das logische Prinzip des Segmentationsmodells". Derselbe, Rückwirkungen ..., a.a.O., S. 7, Fußnote 1.

3) Rüdiger Soltwedel und Dean Spinanger, Beschäftigungsprobleme in Industriestaaten, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 10, Nürnberg 1976. Die Arbeit ist darüber hinaus veröffentlicht in: MittAB 1976, S. 118 - 136
Institut für Weltwirtschaft Kiel, Kieler Sonderdrucke 32, Konjunkturpolitik, Jahrgang 1976, S. 203 - 225

Die Grundgedanken dieser Arbeit finden sich in zahlreichen weiteren Veröffentlichungen Soltwedels. ¹⁾

Die zentrale Hypothese von "Beschäftigungsprobleme in Industriestaaten" lautet: "Die zu einem bestimmten Zeitpunkt gemessene relative Kosten-Ertrags-Relation (Rentabilitätsposition im engeren Sinne) einschließlich der übrigen, die Wettbewerbsposition bestimmenden Faktoren (Rentabilitätsposition im weiteren Sinne) entscheiden über das Ausmaß der Beschäftigungsprobleme". ²⁾ Die Autoren gehen also von einem streng neoklassischen Standpunkt aus.

-
- 1) Rüdiger Soltwedel, Zu den ökonomischen Bestimmungsfaktoren der Frauenarbeitslosigkeit, in: Längerfristige Perspektiven für den Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland, Beihefte der Konjunkturpolitik, Heft 25, 1979, S. 93 - 115,
- derselbe, Nivellierungsprobleme in der Tarifpolitik und deren Auswirkungen auf Leistungsbereitschaft, Wirtschaft und Beschäftigung, Schriftenreihe Leistung und Lohn, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), Heft Nr. 18, Bergisch-Gladbach, ohne Jahr,
- derselbe, Krise der Arbeitsmarktpolitik, in: Die Weltwirtschaft, Heft 2, 1981, S. 39 - 52,
- derselbe, Unerwünschte Marktergebnisse durch sozialpolitische Eingriffe, in: Otmar Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, N. F., Band 116, 1981, Berlin, S. 79 ff,
- derselbe, Rückwirkungen sozialpolitischer Maßnahmen der Tarifpartner und des Staates zugunsten bestimmter Erwerbstätigengruppen auf den Arbeitsmarkt - Identifikation und Vorschläge, Kiel 1980,
- derselbe, Mehr Beschäftigung Schwerbehinderter durch mehr Zwang ? - Einige kritische Anmerkungen zur Diskussion über das Schwerbehindertengesetz, Kieler Arbeitspapiere Nr. 115, 1981,
- derselbe, Mehr Markt am Arbeitsmarkt, München 1984
- 2) Rüdiger Soltwedel / Dean Spinanger, Beschäftigungsprobleme ..., BeitrAB 10, 1976, S. 8

Zentrales Problem ist die Bestimmung der jeweiligen Kosten-Ertrags-Relation für die zu untersuchenden Arbeitnehmergruppen (Frauen, Jugendliche und Ältere). Während die Kosten relativ leicht anhand der Größe "Löhne/Gehälter", zumindest im engeren Sinne, bestimmbar wären, sind über gruppenspezifische Erträge "keine Daten verfügbar". ¹⁾ Insofern mußte "verstärkt auf deskriptive Methoden abgestellt werden". ²⁾

Eine kritische Auseinandersetzung ³⁾ mit der Arbeit von Soltwedel und Spinanger zeigt jedoch, daß die Autoren zu einer empirischen Überprüfung ihrer Hypothese nicht in der Lage sind. Anstelle der Kosten-Ertrags-Relation wird nämlich die zu erklärende Variable "Arbeitslosigkeit" selber zur empirischen Fundierung eingesetzt. Die so gewonnenen Aussagen sind "wesentlich tautologischer Natur". ⁴⁾ "Woher wissen die Autoren, daß die Unterbeschäftigung ... (einer) Personengruppe durch Disparitäten zwischen Lohnsatz und Grenzproduktivität verursacht ist, solange nur der Lohnsatz bekannt ist" ? ⁵⁾

Dementsprechend werden überall dort, wo überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenraten auftreten, in eher unsystematischer Weise andere Indizien und Überlegungen zur Begründung einer relativ schlechten Wettbewerbsposition herangezogen. Insofern fällt die konkrete Analyse hinter dem erklärten Untersuchungsanspruch zurück. Unterzieht man die aufgeführten Erklärungen zur Begründung der jeweils schlechten Wettbewerbsposition einer näheren Betrachtung, so erweisen sich nicht wenige als reine Vermutungen. ⁶⁾

1) ebenda, S. 17

2) ebenda, S. 17

3) Vgl. Gerhard Bäcker/Ursula Engelen-Kefer/Hartmut Seifert, Beschäftigungskrise im Blickfeld neoklassischer Modelltheorien, in: MittAB 4/1977, S. 508 - 523, vgl. auch Heide M. Pfarr, Besondere Arbeitnehmerschutzrechte, a.a.O., S. 260 - 302

4) Gerhard Bäcker u. a., Beschäftigungskrise ..., a.a.O., S. 508

5) ebenda, S. 511

6) ebenda, S. 513

Darüber hinaus führen die Autoren logisch unhaltbare Überlegungen an. So wird z.B. das Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung bei 70 % der arbeitslosen Jugendlichen unter 20 Jahren als Indiz für geringe Leistungsmotivation und als Wettbewerbsnachteil gewertet.¹⁾ Schon eine einfache Überlegung hätte erkennen lassen, daß ein Jugendlicher bis zum Abschluß einer Berufsausbildung mindestens 18 - 19 Jahre alt ist, folglich nur bei einem relativ kleinen Teil der Jugendlichen zwischen 15 und 20 Jahren eine solche vorliegen kann. Es handelt sich also um einen rein statistischen Effekt, der zur Stützung der Hypothese nichts beitragen kann.

Zudem verwechseln die Autoren bei ihren Bemühungen, die Jugendarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik zu erklären, den Abschluß einer Berufsfachschule bzw. Fachschule mit dem einer "Berufsschule"²⁾ und kommen so wiederum zu unzutreffenden Schlußfolgerungen.

Soltwedel und Spinanger unternehmen erst gar nicht den Versuch, Kosten und Erträge der Beschäftigung nach ihrer Hypothese zu messen. Sie setzen vielmehr die Bestätigung ihrer Hypothese voraus, indem sie das beobachtete höhere Arbeitslosigkeitsrisiko bestimmter Gruppen als Folge unterschiedlicher Kosten-Ertrags-Relationen interpretieren.

Empirisch belegt ist damit lediglich, daß es eine nach sozialen Gruppen unterschiedlich hohe Arbeitslosenquote gibt und die Unterschiede über längere Zeit aufrechterhalten bleiben. Auf der Basis der Grenzproduktivitätstheorie erklären die Autoren, daß Änderungen der Lohnstruktur zu einer entsprechenden Änderung der Arbeitslosenquote führen müßten. Dies ist jedoch eine Hypothese, die erst noch zu testen wäre. Ein empirisch abgesichertes Ergebnis ist es nicht.

1) Rüdiger Soltwedel/Dean Spinanger, Beschäftigungsprobleme, a.a.O., S. 125 f

2) ebenda, S. 275 f

In weiteren Arbeiten konzentriert sich Soltwedel auf die Klärung der Frage, warum ein partieller Angebotsüberschuß auf dem Arbeitsmarkt nicht zu einem entsprechenden Druck auf die Löhne führt. In erster Linie macht er dafür institutionelle Regelungen des Arbeitsmarktes verantwortlich. Sie schließen Außenseiterkonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt praktisch aus. ¹⁾

Die Lockerung des Tarifrechts und der Abbau von Schutzbestimmungen stehen dementsprechend im Mittelpunkt politischer Therapievorschläge. ²⁾

Später rückt Soltwedel selbst davon ab, den Einfluß des besonderen Arbeitnehmerschutzes auf die Beschäftigungsprobleme bestimmter Arbeitnehmergruppen nachweisen zu können. "Eine quantitative Abschätzung des Einflusses von sozialpolitischen Maßnahmen für die bestehenden Beschäftigungsprobleme war nicht möglich". ³⁾ Auch im einzelnen sieht er geringe Auswirkungen, z.B. den Effekt von Kündigungsschutzbestimmungen "quantitativ zu bestimmen". ⁴⁾

Obwohl Soltwedel seine Analyse auf die Kostenwirkungen sozialer Maßnahmen abstellt, unterläßt er jeden Versuch, wenigstens diese zu quantifizieren.

Zur Messung der Beschäftigungsprobleme verwendet der Autor stets Arbeitslosenquoten. Angesichts der eingeschränkten Aussagekraft dieser Zahlen (vgl. Kapitel 4 dieser Arbeit) erscheint eine eingehendere Beschäftigung mit der Frage notwendig, inwieweit die amtliche Statistik die Lage am Arbeitsmarkt wiedergeben kann.

Dennoch kommt der Autor zu dem Schluß, daß sich insgesamt

1) Rüdiger Soltwedel, Mehr Markt am Arbeitsmarkt, a.a.O., S. 167

2) ebenda, S. 169,
derselbe, Krise der Arbeitsmarktpolitik, a.a.O., S. 39 - 52

3) Derselbe, Rückwirkungen ..., a.a.O., S. 1

4) ebenda, S. 46

gesehen die Hypothese "als plausibel erwiesen" ¹⁾ hat.

Soltwedel verweist darauf, daß Lutz und Sengenberger bei der Quantifizierung ihres Segmentationsansatzes vor ähnlichen Problemen stehen. "Sie entziehen sich mit einem Argument aus der empirischen Zwangsjacke, das marktwirtschaftlichen Ökonomen in der Regel (aber oft fälschlicherweise) als Ausdruck von Unwissenschaftlichkeit entgegengehalten würde: "Im übrigen meinen wir, daß die arbeitsmarktpolitische Relevanz unserer Thesen nicht von der Lösung dieser Meßprobleme abhängig gemacht werden darf "" ²⁾

Auch Aengenendt und Wollrab ³⁾ unternehmen den Versuch, die erhöhte Arbeitslosenquote sogenannter "Problemgruppen" auf arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zurückzuführen. Besondere Beachtung findet dabei der Aspekt der betrieblichen Organisation und der Kostenrechnung. Insofern gehen die Autoren aus einem streng mikroökonomischen Blickwinkel an die Problemstellung heran.

Nähere Untersuchungen werden für die Gruppe der jüngeren Frauen (20 bis 35 Jahre) und für die Schwerbehinderten angestellt. Im Zentrum steht dabei die Suche nach statistisch beobachtbaren "Besonderheiten" bei der Beschäftigung der betreffenden Gruppenangehörigen und deren Niederschlag in der betrieblichen Kostenrechnung und Organisation.

1) Rüdiger Soltwedel, Rückwirkungen ..., a.a.O., S. 2

2) ebenda, S. 48. Dabei zitiert er aus Burkart Lutz und Werner Sengenberger, Segmentationsanalyse und Beschäftigungspolitik, in: WSI-Mitteilungen 5/1980, S. 294

3) Renate Aengenendt und Helmut Wollrab, Sozialkosten und Arbeitslosigkeit von Problemgruppen am Arbeitsmarkt, Beiträge zur Mittelstandsforschung, Heft 65, Göttingen 1981

Zur Frauenbeschäftigung stellen die Autoren fest, daß sie gegenüber der Männerbeschäftigung durch einige Besonderheiten gekennzeichnet ist:

- Frauen haben im Durchschnitt eine niedrigere Ausbildung
- Frauen konzentrieren sich auf wenige Ausbildungsberufe
- Frauen weisen eine geringere Berufskontinuität auf
- Frauen sind geografisch weniger mobil als Männer. ¹⁾

Neben diesen "Ursachen der Frauenarbeitslosigkeit" ²⁾ sind weitere Risiken feststellbar, die der Arbeitgeber im Falle der Beschäftigung von Frauen zu tragen hat. Diese sind in erster Linie durch die Möglichkeit der Schwangerschaft bestimmt. Dabei treten vermehrt Fehlzeiten auf, die durch Schutzfristen, Mutterschaftsurlaub und Krankheitszeiten bestimmt sind. Die unmittelbar krankheitsbedingten Kosten sind jedoch gering und werden auf weniger als DM 100,-- im Jahr je beschäftigte Frau zwischen 20 und 35 Jahre geschätzt. ³⁾

Die quantifizierbaren Kosten des Mutterschutzes werden daher als wenig relevant erachtet. Eher scheinen die geringe Berufskontinuität und der Mutterschaftsurlaub von Bedeutung, weil damit erhebliche Reibungsverluste für den Arbeitgeber entstehen, die dieser relativ leicht umgehen kann, wenn ein Überangebot an Arbeitskräften besteht. ⁴⁾

Damit rückt neben besonderen Schutzvorschriften (Mutterschutz) auch die Frage ins Licht, inwieweit eine erhöhte Inanspruchnahme allgemein geltender Schutzvorschriften (z.B. bei Krankheit) die Kosten der Beschäftigung bestimmter Arbeitnehmergruppen erhöhen kann.

Zu der Problemgruppe "Schwerbehinderte" zählen Aengenendt

1) ebenda, S. 37 - 41

2) ebenda, Kapitelüberschrift, S. 36

3) ebenda, S. 50

4) ebenda, S. 53

und Wollrab eine ganze Reihe von Faktoren auf, die ihre Beschäftigung verteuern, so z.B. das erhöhte Krankheitsrisiko und eine Minderung der Leistungsfähigkeit. Allerdings beschränken sie sich nicht auf die Orientierung am Kostenkalkül, sondern erwähnen auch Vorurteile bei den Arbeitgebern.¹⁾ Allein der erhöhte Urlaubsanspruch der Schwerbehinderten wird häufig in seiner Kostenwirkung den Betrag der Ausgleichsabgabe übersteigen.²⁾ Zusätzlich erzeugen die Schutzvorschriften für Schwerbehinderte eine gewisse Verunsicherung der Arbeitgeber über die damit verbundenen Konsequenzen.

Im Endergebnis konstatieren die Autoren: "Inwieweit die sozialen Schutzgesetze ... dazu beitragen, die Probleme der jüngeren Frauen und Schwerbehinderten am Arbeitsmarkt zu verstärken, konnte in dieser Untersuchung ohne eingehende Befragung der Unternehmer nicht eindeutig abgeklärt werden".³⁾

Eine solche Befragung ist inzwischen durchgeführt worden.⁴⁾ Die Autoren Kayser und Friede verschickten dazu im Frühjahr 1983 800 Fragebogen an Unternehmen. In die Auswertung gelangten allerdings nur 186 durch Interviews überprüfte Antworten meist mittelständischer Unternehmen.

In der Untersuchung wurden die Auswirkungen einer jeden von insgesamt 13 sozialen Vorschriften des Arbeitsrechts⁵⁾ auf

1) ebenda, S. 81 f

2) ebenda, S. 98

3) ebenda, S. 108

4) Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.), Wirkungsanalyse der Sozialgesetzgebung, Eine Untersuchung des Instituts für Mittelstandsforschung gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer zu Koblenz, ifm-Materialien Nr. 24, Bonn 1984

5) Es handelt sich um Lohnfortzahlungsgesetz, Schwerbehindertengesetz, Kündigungsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Mutterschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitsplatzschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Gesetz über die Kündigungsfristen bei Angestellten, Sozialplan (nach dem Betriebsverfassungsgesetz), Betriebsrentengesetz, Wirtschaftsausschuß (nach dem Betriebsverfassungsgesetz).

ebenfalls 13 verschiedene betriebswirtschaftliche Entscheidungsmöglichkeiten ¹⁾ erfragt. Zur Quantifizierung des Einflusses dieser Gesetze auf die betrieblichen Maßnahmen differenzierte die Befragung nach 5 Stufen der Beeinflussung ²⁾ und ermittelte daraus sogenannte "Bedeutungskennziffern".

Im Ergebnis wird das Schwerbehindertengesetz (nach dem Lohnfortzahlungsgesetz) an 2. Rangstelle ausgewiesen (Beeinflussung unternehmerischer Entscheidungen zwischen "kaum" und "nennenswert"), das Mutterschutzgesetz ist an 5. Rangstelle genannt (ebenfalls zwischen "kaum" und "nennenswert"), das Arbeitsplatzschutzgesetz liegt an 6. Rangstelle (kaum Einfluß). ³⁾

Zur Wirkungsrichtung führt die Untersuchung aus:

- Das Schwerbehindertengesetz führt zur Unterlassung von Einstellungen, zum Teil mit Verringerung der Kapazitäten; allerdings unterbleiben auch Entlassungen
- Das Mutterschutzgesetz wirkt auf die Unterlassung von Einstellungen, auf ihre zeitliche Verzögerung und führt zur Entwicklung von Ausweichstrategien
- Das Arbeitsplatzschutzgesetz führt zur Unterlassung von Ersatz- und Rationalisierungsinvestitionen. ⁴⁾

Bei der Ergebnisinterpretation ist zu beachten, daß die Rücklaufquote der Fragebogen mit 23,3 % relativ gering ist.

1) Es handelt sich um Rationalisierungsinvestitionen, Ersatzinvestitionen, Verkleinerung des Betriebes, Erweiterung des Betriebes, Entlassungen, Einstellungen, Lehrlingsausbildung, vorzeitige Pensionierung, Änderung der Rechtsform, Betriebsaufspaltung, Unternehmenszusammenschluß, Kooperation, Verlagerung von Aktivitäten z.B. ins Ausland, auf verbundene Unternehmen oder auf Zweigwerke/Filialen. "Die Expertengespräche hatten ergeben, daß hiermit alle unternehmerischen Handlungsalternativen erfaßt sind, die als Reaktion auf arbeits- und sozialrechtliche Verordnungen und Erlässe denkbar sind". ebenda, S. 13

2) gar nicht, kaum, nennenswert, stark, sehr stark; ebenda S. 37

3) ebenda, S. 8 und S. 37

4) ebenda, S. 24

Kleinbetriebe und Großunternehmen fehlen in der Stichprobe fast völlig.

Darüber hinaus ist zu bedenken, daß weniger als die Hälfte der Antworten eine nennenswerte, starke oder sehr starke Beeinflussung irgendeiner unternehmerischen Entscheidung durch je eines der drei (in dieser Arbeit untersuchten) Gesetze Arbeitsplatzschutzgesetz, Mutterschutzgesetz und Schwerbehindertengesetz nannten. Die übrigen erkannten keine oder kaum eine Beeinflussung bzw. machten keine Angaben.

	Beeinflussung nennenswert, stark oder sehr stark	kaum, keine Beeinflussung oder keine Angaben
	%	%
ArbplSchG	21,5	78,5
MuSchG	24,2	75,8
Schwbg	39,3	60,7

1)

Es handelt sich somit nur um eine, wenn auch beträchtliche Minderheit der Befragten, die den 3 genannten Gesetzen mehr als geringe Bedeutung für irgendeine betriebliche Maßnahme zusprechen. Die Wirkungsrichtung ist zudem nicht eindeutig. Zum anderen muß offenbleiben, inwieweit das tatsächliche Handeln im konkreten Fall bei einer solchen Befragung geäußerten Absichten entspricht.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß keine der zitierten Untersuchungen den empirischen Nachweis führen kann, daß arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zugunsten bestimmter Gruppen deren Arbeitsmarktchancen verschlechtern.

Zwar liefern sie Indizien zur Stützung einer plausiblen Theorie, eine empirische Überprüfung würde jedoch zu allererst eine eingehende Behandlung des zu untersuchenden Gegenstandes erfordern. Insbesondere fehlt eine Bestimmung des Begriffs "Arbeitsmarktchance", die über den Vergleich von

1) Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.), Wirkungsanalyse..., a.a.O., S. 38, eig. Ber.

Arbeitslosenquoten hinausgeht. Die Kostenwirkung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften wird im wesentlichen generell postuliert. Ein Versuch ihrer Quantifizierung findet sich ansatzweise lediglich bei Aengenendt und Wollrab. Von der Höhe der durch Schutzvorschriften für den Arbeitgeber verursachten Kosten hängt jedoch die Relevanz des Problems entscheidend ab.

3.3 Hypothese

In den vorangegangenen theoretischen Ausführungen wird die Auffassung vertreten, daß sozialpolitische Absichten nur dann mit Erfolg zu verwirklichen sind, wenn die Mittel der Sozialpolitik Rücksicht auf das Funktionieren des Marktes nehmen. Andernfalls werden die Ergebnisse des marktwirtschaftlichen Prozesses nicht den Erwartungen entsprechen - die Folgen der staatlichen Sozialpolitik also direkt oder indirekt auf die zu begünstigende Zielgruppe zurückfallen. Der soziale Ausgleich wird nicht erreicht.

Diese Überlegungen werden im folgenden auf den "besonderen Arbeitnehmerschutz" für wehrpflichtige junge Männer, junge Frauen und Schwerbehinderte angewandt.

Die Ausführungen des Kapitels 2 haben gezeigt, daß soziale Schutzgesetze für diese Arbeitnehmergruppen den Arbeitgeber direkt oder indirekt mit Kosten belasten. Solche Regelungen sind nicht marktkonform. Sie setzen falsche Preissignale, da sie die Beschäftigung der so geschützten Arbeitnehmer im Vergleich zu ungeschützten Arbeitnehmern relativ verteuern.

Ausgehend vom wirtschaftlichen Prinzip, mit knappen Mitteln den größtmöglichen Erfolg zu erzielen, wird jeder Wirtschaftende versuchen, unter mehreren Alternativen stets diejenige zu realisieren, die für ihn das günstigste Verhältnis von Kosten und Erträgen aufweist. Ein solches Verhalten ist um so mehr unter den Bedingungen des Wettbewerbs zu erwarten, da ein Verstoß gegen dieses Prinzip zu Wettbewerbsnachteilen

gegenüber den Konkurrenten führt und damit tendenziell zur Gefährdung der Marktposition.¹⁾

Unter mehreren Bewerbern um einen Arbeitsplatz wird also der Unternehmer (Arbeitgeber) denjenigen auswählen, der ihm die günstigste Ertrags-Kosten-Relation bietet. Umgekehrt wird derjenige Arbeitnehmer zuerst entlassen, bei dem die Ertrags-Kosten-Relation am ungünstigsten ist.

Kostenrelevante Schutzvorschriften zugunsten bestimmter Personengruppen führen somit c. p. zu einem Wettbewerbsnachteil der Angehörigen dieser Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Damit kann die zentrale Hypothese dieser Arbeit formuliert werden: "Angehörige von Personengruppen, zu deren besonderem Schutz im Arbeitsverhältnis den Arbeitgeber belastende staatliche Regelungen bestehen, werden gegenüber nicht besonders geschützten Personengruppenangehörigen geringere Chancen am Arbeitsmarkt aufweisen".

Meßlatte der gruppenspezifischen Arbeitsmarktchancen ist nicht die Vollbeschäftigung, sondern, angesichts der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die Gleichverteilung der Arbeitsmarktchancen.

1) Inwieweit Wettbewerb den Arbeitgeber zur Mißachtung von Arbeitnehmerschutzregeln drängt, um sich Kostenvorteile zu verschaffen, soll in der vorliegenden Arbeit nicht untersucht werden.

Vgl. hierzu Wolfgang Däubler, Befreiung der Arbeit - Auf den Krücken des Arbeitsrechts ? in: Kursbuch 56, Berlin 1979, S. 111 - 125. Auf S. 115 schreibt er: "Unter den Bedingungen eines funktionierenden Wettbewerbs sind somit Arbeitsrechtsnormen immer in Gefahr, unterlaufen oder offen mißachtet zu werden".

Vgl. auch z.B. den Bericht über die Arbeitsbedingungen im Straßenfernverkehr: Fern, schnell, kaputt, in: Stern Nr. 33 vom 12. August 1982, S. 10 - 18

4. Empirischer Test

4.1 Datenbasis und methodische Anmerkungen

4.1.1 Beschreibung des Datenmaterials

In der Bundesrepublik Deutschland werden unabhängig voneinander auf zwei verschiedenen Wegen Daten zur Arbeitsmarktlage ermittelt. Die Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht Angaben über die bei ihren Dienststellen registrierten Arbeitslosen, während das Statistische Bundesamt im Rahmen seiner jährlichen Mikrozensus-Befragung Daten zur Erwerbstätigkeit erhebt. Die beiden Konzepte zur Ermittlung der Unterbeschäftigung, - Arbeitslose und Erwerbslose - weichen nicht nur in ihrer Erhebungstechnik, sondern auch in ihrer Definition erheblich voneinander ab.¹⁾ Sie werden zunächst in ihren Grundzügen dargestellt.

4.1.1.1 Arbeitsmarktstatistik der Bundesanstalt für Arbeit

Die Bundesanstalt für Arbeit²⁾ veröffentlicht arbeitsmarktstatistische Zahlen in den monatlich erscheinenden "Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit" (ANBA) sowie in einem jährlich erscheinenden Sonderheft "Jahreszahlen". In den ANBA werden die Tabellenergebnisse in wechselnder Folge auch kommentiert.

-
- 1) Vgl. hierzu Hans-Ludwig Mayer, Zur Abgrenzung und Struktur der Erwerbslosigkeit, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 1/1979, S. 22 f, sowie Christian Brinkmann, Zum Unterschied in der Erfassung von Arbeitslosen durch die Bundesanstalt für Arbeit und von Erwerbslosen im Mikrozensus, in: BeitrAB 44, Nürnberg 1980, S. 172 ff, sowie Franz Egle, Ansätze für eine systematische Beobachtung und Analyse der Arbeitslosigkeit, in: BeitrAB 36, Nürnberg 1979
- 2) Vgl. Walter Lang, Die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit (BA), in: Günter Buttler (Hrsg.), Arbeitsmarktanalyse, Göttingen 1984, S. 40 - 52

Speziell aufbereitete Zahlen der amtlichen Statistik finden sich gelegentlich in den "Beiträgen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung" (BeitrAB), auf die in einigen Fällen zurückgegriffen wurde. Darüber hinaus stellte die Bundesanstalt für Arbeit ihre "Anleitung für die Statistik der Arbeitsverwaltung und Arbeitsberatung" sowie Zahlenübersichten aus amtlichen Erhebungen zur Verfügung.

Begriff und Abgrenzung der Arbeitslosen: ¹⁾ In der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit sind Arbeitslose eine Teilmenge der Arbeitssuchenden. Als Arbeitssuchend gilt, wer

- als Arbeitnehmer ein Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis von mehr als 7 Kalendertagen im In- oder Ausland eingehen will,
- sich wegen der Vermittlung in ein entsprechendes Arbeits- oder Heimarbeitsverhältnis bei der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung des Arbeitsamtes gemeldet hat,
- die angestrebte Arbeitnehmertätigkeit ausüben kann und darf,
- in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West) wohnt und
- das 15. Lebensjahr vollendet hat.

Arbeitslos im Sinne der Statistik ist derjenige Arbeits-suchende, der

- vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht oder nur eine kurzzeitige Beschäftigung ausübt (d. h. weniger als 20 Stunden pro Woche),
- der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht,
- sich persönlich beim zuständigen Arbeitsamt gemeldet hat,
- das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1) Vgl. Walter Lang, Die Arbeitsmarktstatistiken, a.a.O., sowie Bundesanstalt für Arbeit, Stat. AV/AB, Anleitung für die Statistik der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung, ohne Jahr

- nicht arbeitsunfähig erkrankt ist,
- keinen Tatbestand erfüllt, der die Zählung als nichtarbeitsloser Arbeitssuchender bedingt. ¹⁾

Dabei ist ganz offensichtlich Sorge getragen, daß keine "Karteileichen" in der Statistik geführt werden. Nichtleistungsempfänger werden nur dann als Arbeitslose geführt, wenn sie ihre Arbeitsgesuche in Abständen von 3 Monaten verlängern, im Falle der Erkrankung erfolgt die Weiterführung des Arbeitsgesuchs nur auf ausdrücklichen Wunsch. ²⁾ Ohne diesen ausdrücklichen Wunsch wird der arbeitslose Nichtleistungsempfänger auch nach dem Ende der Erkrankung nicht wieder als arbeitslos registriert.

Weder arbeitslos noch arbeitssuchend sind Jugendliche, die nur einen Ausbildungsplatz suchen.

Als Zugang zu den Arbeitslosen wird nicht gezählt, wer sich im Anschluß an eine kurzfristige Beschäftigung erneut arbeitslos meldet. Als kurzfristig gilt eine Beschäftigung bis zu 7 Kalendertagen.

Bestände an Arbeitslosen veröffentlicht die Bundesanstalt für Arbeit monatlich sowie als Jahresdurchschnitte. Ebenso liegen die Zugänge an Arbeitslosen vor, während sich Abgänge als Salden errechnen lassen.

1) Dazu gehören insbesondere

- geförderte Arbeitnehmer, die in Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung beschäftigt sind,
- Personen, die vor ihrem Ausscheiden aus Schule, Bundeswehr, zivilem Ersatzdienst, Haft, Maßnahmen zur beruflichen Bildung oder Rehabilitationsmaßnahmen ein Bewerbungsangebot abgeben,
- Personen, die nur als Heimarbeiter, nur in einem bestimmten Betrieb, nur in eine kurzzeitige Beschäftigung oder nur in eine bis 3 Monate befristete Tätigkeit vermittelt werden wollen,
- arbeitsunfähig Erkrankte
- Empfänger von Altersruhegeld oder Berufsausbildungsbeihilfe,

vgl. Walter Lang, a.a.O., S. 48

2) Bundesanstalt für Arbeit, Anleitung für die Statistik..., S. 8 und S. 17 f

Tiefer gegliederte Statistiken beruhen auf jährlichen Sonderuntersuchungen der Bundesanstalt für Arbeit von jeweils Ende September. Diese werden seit 1964 (mit Ausnahme des Jahres 1965) durchgeführt. Damit steht relativ tief gegliedertes Material über die Arbeitslosenbestände zu diesen Stichtagen zur Verfügung.

Daneben führt die Bundesanstalt für Arbeit seit 1980 Erhebungen über Zu- und Abgänge an Arbeitslosen in Stichprobenform durch. Diese finden jährlich Ende Mai/Anfang Juni statt. Damit kann über Arbeitslosigkeit ein tieferes Verständnis als bei reiner Bestandsuntersuchung gewonnen werden. "Die Einschränkung auf den kurzen Erhebungszeitraum begrenzt wegen dessen saisonaler Charakteristik jedoch den Aussagewert dieser Erhebungen beträchtlich". ¹⁾

Die Arbeitslosenquote gibt die Anzahl der Arbeitslosen, bezogen auf die Zahl der abhängigen Erwerbspersonen (ohne Soldaten) an. Für die Zwecke der Arbeitslosenstatistik sind die abhängigen Erwerbspersonen, abweichend von der Praxis des Statistischen Bundesamtes, als abhängige Erwerbstätige (ohne Soldaten) plus Arbeitslose definiert. ²⁾

1) Lutz Reyher, Die Arbeitskräftegesamtrechnung (AGR) des IAB, in: Günter Buttler (Hrsg.), Arbeitsmarktanalyse, Göttingen 1984, S. 76

2) Vgl. Wolfgang Klauder, Arbeitsmarktprojektionen, in: Günter Buttler (Hrsg.), a.a.O., S. 109. Damit treten gewisse logische Ungereimtheiten auf. Ist jemand weniger als 20 Stunden pro Woche beschäftigt und meldet sich, da er eine Vollzeitbeschäftigung sucht, als arbeitssuchend beim Arbeitsamt, so gilt er nach dem Konzept des Statistischen Bundesamtes als erwerbstätig. Gleichzeitig zählt ihn die Bundesanstalt für Arbeit als arbeitslos. Es findet im Nenner des Bruches

$$\text{Arbeitslosenquote} = \frac{\text{Arbeitslose}}{\text{Erwerbstätige} + \text{Arbeitslose}}$$

eine Doppelerfassung statt.

Verliert ein Erwerbstätiger mit einer sog. "kurzzeitigen Beschäftigung" (unter 20 Std./Woche) seine Arbeit und sucht erneut eine solche, so schließt dies die Erfassung als Arbeitsloser aus (während ihn das Statistische Bundesamt als Erwerbslosen zählt). Er findet sich damit weder im Zähler noch im Nenner des Bruches "Arbeitslosenquote".

Im Bestand an Erwerbstätigen finden sich also Personen, die "per Definition" bei Verlust ihrer Arbeit nicht arbeitslos werden.

Die Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht regelmäßig nach verschiedenen Persönlichkeitsmerkmalen gegliederte Arbeitslosenquoten. Für die im Rahmen dieser Arbeit untersuchten Personengruppen liegen keine amtlichen Arbeitslosenquoten vor. Es wurde deshalb eine eigene Berechnung, soweit möglich, nach amtlichen Zahlen vorgenommen.

4.1.1.2 Erwerbsstatistik des Statistischen Bundesamtes ¹⁾

Zwischen den mit größerem zeitlichem Abstand stattfindenden Volkszählungen wird für die laufende jährliche Berichterstattung ein Mikrozensus durchgeführt. Er findet als 1 %- Stichprobe jährlich in der letzten feiertagsfreien Woche im Monat April oder ggf. in der ersten Woche im Monat Mai statt. Seit 1983 ist, wegen Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit des Volkszählungsgesetzes 1983, die auch für die Durchführung des Mikrozensus von entscheidender Bedeutung sind, der Mikrozensus ausgesetzt. ²⁾ An seiner Stelle steht lediglich die EG-Arbeitskräftestichprobe zur Verfügung, deren Auswahl-satz mit 0,4 % erheblich geringer als der des Mikrozensus ist.

Ergebnisse aus dem Mikrozensus liegen seit 1957 vor und sind bis 1975 in der Fachserie A "Bevölkerung und Kultur", Reihe 6/I "Entwicklung der Erwerbstätigkeit" veröffentlicht. Ab 1976 werden sie in der neuen Fachserie 1 "Bevölkerung und Erwerbstätigkeit" Reihe 4.1 "Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit" (ab 1978 Reihe 4.1.1) dargestellt. Die Kontinuität der Ergebnisse ist allerdings dadurch eingeschränkt, daß ab 1972, im Gegensatz zu den früheren Jahren, Soldaten in die Zahl der Erwerbstätigen einbezogen sind. ³⁾

1) Vgl. hierzu Hans-Ludwig Mayer, Die Erwerbsstatistik des Statistischen Bundesamtes, in: Günter Buttler (Hrsg.), a.a.O., S. 17 - 39

2) Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 5

3) ebenda, S. 7

Begriff des Erwerbstätigen: Als erwerbstätig gelten nach der Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes auf der Grundlage des Erwerbs- oder Labour Force Konzepts ¹⁾ alle Personen, die während der Berichtswoche in einem Arbeitsverhältnis stehen, als Selbständige oder als mithelfende Familienangehörige arbeiten. Der zeitliche Umfang der Tätigkeit spielt dabei keine Rolle. Damit zählt bereits als erwerbstätig, wer in der Berichtswoche eine einzige Stunde gearbeitet hat, ²⁾ wie z.B. Studenten, Arbeitslose oder Rentner, die eine Nebentätigkeit ausüben. ³⁾ Als Erwerbstätige gelten auch Auszubildende. Soldaten (einschließlich Wehrdienstleistende) werden den Beamten zugeordnet.

Erwerbstätige sind untergliedert in Selbständige, mithelfende Familienangehörige und abhängige Erwerbstätige. Diese sind wiederum unterschieden in Arbeiter, Angestellte und Beamte. Strukturgliederungen liegen vor nach Alter, Geschlecht und Familienstand sowie nach Wirtschaftsbereichen und Arbeitszeit.

Abgrenzung der Erwerbslosen: ⁴⁾ Als Erwerbslose gelten alle Personen ab 15 Jahren,

- die Arbeitnehmer ohne Tätigkeit im Berichtszeitraum sind, in der Lage sind, eine Erwerbstätigkeit anzunehmen (ausgenommen vorübergehend Kranke) und eine entlohnte Tätigkeit suchen, weil der bisherige Arbeitsvertrag beendet ist oder zeitweise unterbrochen wurde,

1) Hans-Ludwig Mayer, Zur Abgrenzung ..., a.a.O., insbesondere Seite 18 f

2) ebenda, S. 23

3) Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 10

4) Hans-Ludwig Mayer, Zur Abgrenzung ..., a.a.O., S. 22
Die Abgrenzung der Erwerbslosen basiert auf Empfehlungen des Internationalen Arbeitsamtes (ILO) aus den Jahren 1954 und 1982

- die während des Berichtszeitraums "verfügbar" sind und eine entlohnte Tätigkeit suchen, vorher jedoch nie erwerbstätig waren, oder die vorher nicht als Arbeitnehmer, sondern in anderer Stellung (z.B. als Selbständige u. a.) tätig waren, oder die bereits (als Rentner) aus dem Erwerbsleben ausgeschieden waren,
- ohne Tätigkeit, die "verfügbar" sind und die Arbeitssuche bereits abgeschlossen haben, weil sie zu einem Zeitpunkt nach dem Berichtszeitraum eine neue Tätigkeit aufnehmen werden.

Im Gegensatz zu den ILO-Richtlinien wird in der Erhebung des Mikrozensus - mit Ausnahme des Jahres 1977 - grundsätzlich nicht gefragt, ob die betreffende Person in der Berichtswoche in der Lage ("verfügbar") ist, eine ihr angebotene Beschäftigung unverzüglich aufzunehmen. ¹⁾ Dies hat insbesondere bei Jugendlichen eine quantitative Bedeutung. Schüler und Studenten, die vor Abschluß ihrer Ausbildung eine Arbeit suchen, werden nämlich als Erwerbslose gezählt. ²⁾

Die Anzahl der Erwerbslosen und die Erwerbslosenquote veröffentlicht das Statistische Bundesamt nach Geschlecht, Alter und Familienstand. Sie sind allerdings erst mehrere Monate nach der jährlichen Mikrozensus-Erhebung verfügbar.

Gegenüber der Arbeitslosenstatistik ist der Begriff der Erwerbslosen teils umfassender, teils weniger umfassend: ³⁾

- a) Er ist umfassender, da er auch nicht erwerbstätige Arbeitssuchende einschließt,
 - die nicht beim Arbeitsamt gemeldet sind und als Nichterwerbstätige eine Tätigkeit auf andere Art (z.B. private Vermittlung, eigene Bewerbung) suchen,

1) ebenda, S. 23

2) ebenda, S. 29

3) ebenda, S. 23

- die eine auf weniger als 3 Monate befristete bzw. eine Teilzeittätigkeit unter 20 Stunden pro Woche suchen,
 - die noch in schulischer Ausbildung sind und daher nicht sofort zur Verfügung stehen,
 - die als Schulentlassene ausschließlich eine Ausbildungsstelle suchen,
 - die über 65 Jahre alt sind;
- b) Er ist weniger umfassend, da er Arbeitssuchende ausschließt, die in der Berichtswoche erwerbstätig sind, auch wenn sie nur eine einzige Stunde arbeiten (und dies in der Erhebung angegeben haben).

Brinkmann ¹⁾ kommt in einer Überschneidungsanalyse zu dem Schluß, daß im Jahr 1977 "knapp zwei Drittel der Ende April als erwerbslos und/oder arbeitslos gezählten Personen im Überschneidungsbereich, also in beiden Statistiken enthalten (waren). Knapp 200 000 Erwerbslose wurden offenbar nicht als Arbeitslose gezählt, darunter die Mehrzahl aus erkennbaren Gründen. Zugleich waren auch mehr als 250 000 Arbeitslose offenbar nicht unter den Erwerbslosen enthalten, wobei aus dem vorliegenden Material nur für einen kleinen Teil dieser Fälle (12 000) die Gründe hierfür entnommen werden können". Er legt daher einen "sehr vorsichtigen Umgang bei der alternativen Verwendung von Erwerbslosen- und Arbeitslosenzahlen nahe". ²⁾ Die Frage nach der "richtigen" Abgrenzung, im Sinne eines Maßstabs der Unterbeschäftigung oder sozialpolitischer Empfehlungen, muß daher offenbleiben. ³⁾

Begriff der Erwerbspersonen: Zu den Erwerbspersonen rechnen außer den Erwerbstätigen auch die Erwerbslosen. ⁴⁾ Erwerbsquoten stellen den Anteil der Erwerbspersonen an der Wohn-

1) Christian Brinkmann, Zum Unterschied in der Erfassung von Arbeitslosen durch die Bundesanstalt für Arbeit und von Erwerbslosen im Mikrozensus, in: BeitrAB 44, Nürnberg 1980, S. 175 f

2) ebenda, S. 177

3) ebenda, S. 177

4) Entsprechend den Empfehlungen des ILO

bevölkerung dar. Sie sind nach den vorangegangenen Ausführungen nicht gleichzusetzen mit demjenigen Teil der Bevölkerung, der einer Vollzeit-Beschäftigung nachgeht. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Erwerbspersonen ist erwerbslos oder geht einer Teilzeit- bzw. geringfügigen Beschäftigung nach.

4.1.1.3 Daten über bestimmte Personengruppen

Soldaten sind in den Altersschichtungen der Erwerbstätigen als Beamte enthalten und nicht gesondert ausgewiesen. Freundlicherweise stellten die zuständigen Behörden hierzu Angaben zur Verfügung. Sie dienten dazu, einerseits altersspezifische Arbeitslosenquoten für Männer nach der gleichen Formel wie die amtliche Arbeitslosenquote zu berechnen, andererseits die Arbeitsmarktchancen junger Männer besser zu beschreiben.

Zur Situation der Schwerbehinderten am Arbeitsmarkt gibt es Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit aus den September-Sonderuntersuchungen sowie Angaben aus dem Anzeigeverfahren gem. § 10 (2) Schwerbehindertengesetz über beschäftigte Schwerbehinderte und die Anzahl der Pflichtplätze.

Das statistische Bundesamt veröffentlichte ein bisher einziges Sonderheft mit dem Titel "Zur Situation der Behinderten in der Bundesrepublik Deutschland", 1981. In der Erwerbsstatistik des Mikrozensus werden Schwerbehinderte nicht gesondert ausgewiesen.

Zusätzlich konnte auf den Jahresbericht der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen zurückgegriffen werden.

Zur Beurteilung der Arbeitsmarktsituation jüngerer Frauen konnte ich neben den genannten Veröffentlichungen das Statistische Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland verwenden sowie die Schrift des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, "Frauen in der Bundesrepublik Deutschland", 1984.

4.1.1.4 Kritische Anmerkungen zu den vorliegenden Daten

Wie die vorstehenden Ausführungen zeigen, ist der Begriff "arbeitslos" in der Arbeitsmarktstatistik sehr stark institutionell geprägt.¹⁾ Die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit ist primär eine Geschäftsstatistik.²⁾ Mehr noch gilt dies für die Arbeitslosenquote, da auch die Wahl der Bezugsgröße die Zahlengröße dieser Quote beeinflusst.³⁾ Zusätzlich sind Verlagerungseffekte zu konstatieren, die sich sowohl im Zähler als auch im Nenner des Bruches.

Arbeitslosenquote = $\frac{\text{Arbeitslose}}{\text{abhängige Erwerbspersonen}}$ auswirken

und zur Bildung einer "Stillen Reserve" führen können.⁴⁾

Als Arbeitsmarktindikator kann die Arbeitslosenquote weder quantitativ noch qualitativ die in sie gesetzten Anforderungen erfüllen.⁵⁾ "Es zeigt sich also, daß die Arbeitslosenquote

-
- 1) Dies ist besonders problematisch, wenn ökonomische Theorien diesen Begriff für analytische Zwecke verwenden, vgl. z.B. den bekannten Begriff der "Phillips-Kurve", der einen trade-off zwischen Inflation und Arbeitslosigkeit behauptet. Zu den Ansätzen, Arbeitslosigkeit als "natürlich" oder "normal" zu erklären, Kurt W. Rothschild, Arbeitslose: Gibt's die ? in: Kyklos, 31/1978, S. 21 - 35. Vgl. auch Gertrud Neuhauser, Zum Problem der begrifflichen Unterscheidung von konjunktureller und struktureller Arbeitslosigkeit, in: Otmar Issing (Hrsg.), Aktuelle Probleme der Arbeitslosigkeit, Schriften des Vereins für Sozialpolitik, Neue Folge, Band 100, Berlin 1978, S. 9 - 22
 - 2) Vgl. Franz Egle, Arbeitsmarktindikatoren, a.a.O., S. 54. Ihre Zahlen spiegeln in hohem Maße den jeweiligen Einschaltungsgrad der Bundesanstalt für Arbeit wider: Walter Lang, Die Arbeitsmarktstatistiken, a.a.O., S. 43
 - 3) Vgl. Ingeborg Esenwein-Rothe, Strukturelle Arbeitslosigkeit im Spiegel der Statistik, in: Otmar Issing (Hrsg.), Aktuelle Probleme der Arbeitslosigkeit, a.a.O., S. 23 - 49
 - 4) Vgl. Franz Egle, Arbeitsmarktindikatoren, a.a.O., S. 55 f, z.B. verlängerter Aufenthalt im Bildungssystem, vorzeitige Verrentung.
 - 5) ebenda, S. 66

allein nicht die Problemlage des Arbeitsmarktes erfassen kann. Auf keinen Fall darf allein aus der Abnahme der Arbeitslosenquote auf eine positive Beschäftigungsentwicklung geschlossen werden. Ja gerade das Gegenteil kann der Fall sein". ¹⁾ Es müssen noch andere Indikatoren, wie die demographische Entwicklung, die Zahl der Beschäftigten sowie die Entwicklung der Erwerbspersonenzahl und der Erwerbsquote herangezogen werden". ²⁾

Eine Potentialrechnung erweist sich als logische Konsequenz. "Die effektive Beschäftigung und das Beschäftigungsziel können und müssen dann als Auslastungsgrad formuliert werden, womit die Arbeitsmarktforschung nur nachvollzieht, was beim Produktionsfaktor Sachkapital schon seit längerem selbstverständlich ist". ³⁾

Arbeitslosigkeit ist jedoch auch durch bestmögliche Information über Bestände und deren Entwicklungen nicht ausreichend zu beschreiben. "Hierzu bedarf es vielmehr der zusätzlichen Einbeziehung von statistischen Informationen über Bewegungen (oder: Ströme, Ereignisse, Brutto-Veränderungen) in die Analyse". ⁴⁾ Die Verknüpfung von Bestands- und Bewegungsdaten könnte in einer Arbeitskräftegesamtrechnung verwirklicht werden. ⁵⁾ Für eine ausreichend tiefe Disaggregation mangelt es jedoch noch weitgehend an der entsprechenden Datenlage. ⁶⁾

1) Ronald Schettkat, Die Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland von 1970 - 1977 - ihre demographischen und ökonomischen Ursachen, Kurzfassung einer prämierten Arbeit in: Forschungspreis 1982 der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 76, Nürnberg 1983, S. 241

2) ebenda, S. 242

3) Wolfgang Klauder, Arbeitsmarktprojektionen, a.a.O., S. 111

4) Lutz Reyher, Die Arbeitskräftegesamtrechnung (AGR) des IAB, a.a.O., S. 68

5) ebenda, S. 71 ff

6) ebenda, S. 74

4.1.2 Methodische Anmerkungen

Für die Zwecke der vorliegenden Arbeit wird in erster Linie auf das statistische Material der Bundesanstalt für Arbeit und des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen.

Da keiner der vorliegenden Indikatoren für sich allein die Beschäftigungschancen hinreichend beschreiben kann, werden stets mehrere Größen herangezogen. Soweit bekannt und mit der Fragestellung in Zusammenhang, ergänzen Hinweise auf institutionelle Einflüsse und Sonderfaktoren die Zahlenergebnisse. Auch wenn diese Vorgehensweise der Interpretation Raum läßt und von exakter Quantifizierung weit entfernt ist, erscheint es mir besser, die Schwierigkeiten der Empirie offen darzulegen als auf unzureichender Grundlage durch Anwendung hochwertiger Rechenverfahren den Anschein von Genauigkeit und Exaktheit zu erwecken.

Zunächst erfolgt eine Darstellung der Beschäftigung der jeweiligen untersuchten Personengruppe. Soweit vorhanden, sind neben absoluten Zahlen auch Erwerbsquoten angegeben. Für die Beschäftigung von Frauen wird zusätzlich versucht, den Aspekt der Teilzeitbeschäftigung quantitativ zu berücksichtigen und die strukturellen Besonderheiten darzustellen.

Die Anzahl der Arbeitslosen ist der amtlichen Statistik entnommen. Soweit möglich, erfolgt die Darstellung der Struktur des Arbeitslosenbestandes nach Persönlichkeitsmerkmalen. Arbeitslosenquoten werden, entsprechend der Praxis der Bundesanstalt für Arbeit, auf der Basis abhängige Erwerbspersonen (ohne Soldaten) ermittelt. Auf Grund der Datenlage wird jedoch nicht die Definition

Abhängige Erwerbspersonen = abhängige Erwerbstätige + Arbeitslose,

sondern die Definition des Statistischen Bundesamtes

Abhängige Erwerbspersonen = abhängige Erwerbstätige + Erwerbslose zugrundegelegt. Der quantitative Unterschied dürfte gering sein.

Bewegungsvorgänge in der Arbeitslosigkeit können unter Annahme eines stationären Zustandes in einfacher Weise durch Zerlegung der Arbeitslosenquote in die Komponenten Betroffenheit und Dauer sichtbar gemacht werden. ¹⁾

Es gilt die Formel

$$ALQ = \frac{\text{Betr. \%} \times \text{DMFA} \times \text{ADAU (Wochen)}}{52 \text{ (Wochen pro Jahr)}}$$

wobei Betr. % angibt, wieviele Personen der Grundgesamtheit innerhalb des Untersuchungszeitraums (1 Jahr) arbeitslos wurden.

DMFA gibt die Häufigkeit an, in der die betroffenen Personen durchschnittlich arbeitslos wurden.

ADAU ist die Dauer der Arbeitslosigkeit in Wochen.

ALQ ist die Arbeitslosenquote.

Für die Zwecke dieser Arbeit wird die Formel abgewandelt in:

$$ALQ = \frac{\text{Betroffenheit in \%} \times \text{Dauer in Monaten}}{12}$$

Das statistische Material läßt die Ermittlung der Mehrfachbetroffenheit ein- und derselben Person nicht zu. Im Gegensatz zu Egle gibt die Größe "Betroffenheit" nicht die Zahl der arbeitslos gewordenen Personen je 100 Personen der Grundgesamtheit an, sondern die Zahl der Fälle von Eintritt in die Arbeitslosigkeit je 100 Personen der Grundgesamtheit.

Die Beschreibung der Chance, ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, kann nämlich sowohl von der durchschnittlichen Dauer des Suchprozesses her erfolgen als auch von der durchschnittlichen Häufigkeit, in der für eine Person solche

1) Dieses Verfahren geht zurück auf Franz Egle, Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote, Dauer der Arbeitslosigkeit und Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, in: MittAB 2/1977, S. 224 - 228.

Vgl. auch derselbe, Arbeitsmarktkindikatoren, a.a.O., S. 53 - 67

Suchprozesse stattfinden.¹⁾ In der Sprache der Arbeitsmarktstatistik sind dies Verbleib- und Zugangsrisiken der Arbeitslosigkeit oder Dauer und Betroffenheit. Ihr Produkt ergibt rechnerisch wiederum die Arbeitslosenquote.

Eine Veränderung der Arbeitslosenquote kann sowohl von einer veränderten durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit herrühren als auch von einer veränderten durchschnittlichen Betroffenheit. Die beiden Effekte werden, soweit möglich, aufgedeckt.

Zusätzliche Informationen ergeben sich aus den Bewegungstichproben der Bundesanstalt für Arbeit. Sie geben insbesondere Auskünfte, aus welchen Quellen der Arbeitslosenbestand gespeist wird und wohin die betreffenden Personen nach Beendigung der Arbeitslosigkeit abgehen. Arbeitslosigkeit endet nämlich keineswegs regelmäßig durch Aufnahme von Arbeit.²⁾ Zum Teil ist sie Durchgangsstation zur stillen Reserve bzw. zur dauerhaften Ausgliederung.

Soweit verfügbar, findet eine Ergänzung der Arbeitslosendaten durch Angaben über Erwerbslose statt. Eine abschließende Zusammenfassung führt zu einem Gesamturteil aus allen vorhandenen Einzelinformationen.

1) Vgl. Ulrich Schmidtberg, Chancenverteilung auf dem Arbeitsmarkt, Frankfurt 1981, S. 2

2) Ein Aspekt, der erstaunlicherweise überhaupt nicht auftaucht, wenn über die Eignung der "Dauer" der Arbeitslosigkeit zur Unterscheidung verschiedener Arten von Arbeitslosigkeit diskutiert wird, so z.B. bei Gertrud Neuhauser, a.a.O.

4.2 Junge Männer vor Ableistung des Wehrdienstes

Vor der Feststellung der Tauglichkeit handelt es sich bei der Wehrpflicht ¹⁾ ökonomisch um ein Risiko, das grundsätzlich für alle Männer gilt. Nach Feststellung des Tauglichkeitsgrades und mit zunehmender zeitlicher Nähe der Einberufung zum Wehrdienst konzentriert sich das Risiko auf einen in der Arbeitsmarktstatistik nicht gesondert erfaßten Teil der jungen Männer.

Eine empirische Untersuchung der Beschäftigungschancen wehrpflichtiger junger Männer kann daher lediglich eine Abgrenzung nach dem Lebensalter zugrundelegen. Dabei muß man sich bewußt bleiben, daß die zu untersuchende Gruppe nur eine Teilmenge der statistisch erfaßten Personen ist. Einflüsse der Wehrpflicht und des Arbeitsplatzschutzgesetzes können daher nur in abgeschwächter Form sichtbar werden.

-
- 1) Wenn im folgenden von "Wehrdienst" die Rede ist, so ist damit stets auch der Zivildienst gemeint. Für die Zwecke dieser Arbeit braucht nicht zwischen Wehr- und Zivildienst unterschieden werden. Das Arbeitsplatzschutzgesetz gilt nämlich für beide Arten der Dienstleistung. Die Dauer des Zivildienstes beträgt zwar mit derzeit 20 Monaten 5 Monate mehr als der Wehrdienst. Diese Differenz ist jedoch in der Vergangenheit erheblich geringer gewesen. Vgl. Übersicht von Klaus Fröbe, Zivildienst, woher und wohin ? in: Der Zivildienst, 9 - 10/1983, S. 22 - 25. Die Zahl der aus dem Zivildienst entlassenen jungen Männer betrug von 1975 - 1983 jährlich zwischen 8843 (1980) und 29707 (1979). (Vgl. ebenda, S. 25, eigene Berechnung). Die Altersstruktur der Zivildienstleistenden ist heterogener als die der Wehrdienstleistenden, ihr Durchschnittsalter höher. (Schreiben des Bundesamtes für den Zivildienst vom 2.1.1985). Inwieweit die längere Wartezeit bis zur Einberufung Einfluß auf die Arbeitsmarktchancen hat, ist aus Mangel an Daten nicht zu beurteilen. Gegenüber der Anzahl der Wehrdienstleistenden fallen die Zivildienstleistenden kaum ins Gewicht, so daß auf eine gesonderte Behandlung verzichtet wird.

4.2.1 Beschäftigung

Im Verlauf der letzten 25 Jahre ist die Erwerbsbeteiligung junger Männer erheblich zurückgegangen (vgl. Schaubild 1). Dies ist in erster Linie Folge einer längeren Schulausbildung. Daß die Erwerbsquoten junger Männer deutlich über denen gleichaltriger Frauen liegen, kann dagegen kaum einem unterschiedlichen Bildungsverhalten zugeschrieben werden. Vielmehr führt die Ableistung des Wehrdienstes zur Erfassung der betreffenden Personen als "Erwerbstätig". So erreicht die Erwerbsquote der Männer im Alter von 21 Jahren mit 81,7 % ihren vorläufigen Höhepunkt, um nach einem leichten Rückgang erst ab 25 Jahren weiter anzusteigen (Schaubild 2). Insbesondere die Einberufung von Abiturienten kann zur zeitlichen Verschiebung der Hochschul- bzw. Fachhochschulausbildung führen.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen erreicht ebenfalls im Alter von 21 Jahren ihren Höhepunkt (74,6 %). Von diesem Alter an wird der Zugang zum Beschäftigungssystem aus dem Bildungssystem bereits von den Abgängen in die Nichterwerbstätigkeit überkompensiert (vgl. Schaubild 2).

Der Anteil der Soldaten an der männlichen Wohnbevölkerung ¹⁾ erreicht bis zu 23,9 % im Alter von 20 Jahren. Von demselben Altersjahrgang sind 48,3 % tatsächlich erwerbstätig (ohne Soldaten), 7,9 % erwerbslos und 19,9 % Nichterwerbspersonen.

1) Die Verteilung auf Altersjahrgänge ist nach den Einberufungsjahrgängen geschätzt und daher mit einer gewissen Unsicherheit behaftet.

Schaubild 1 Zeitreihe - Erwerbsquoten

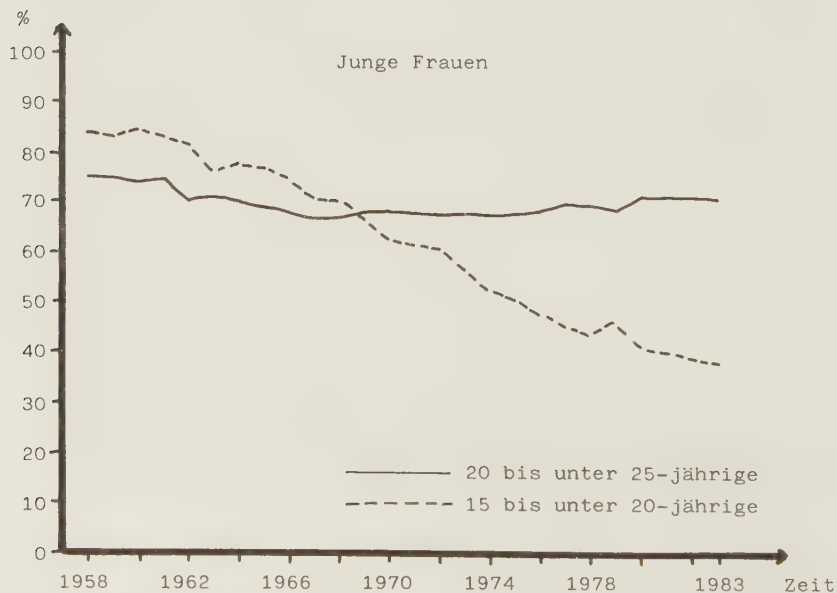
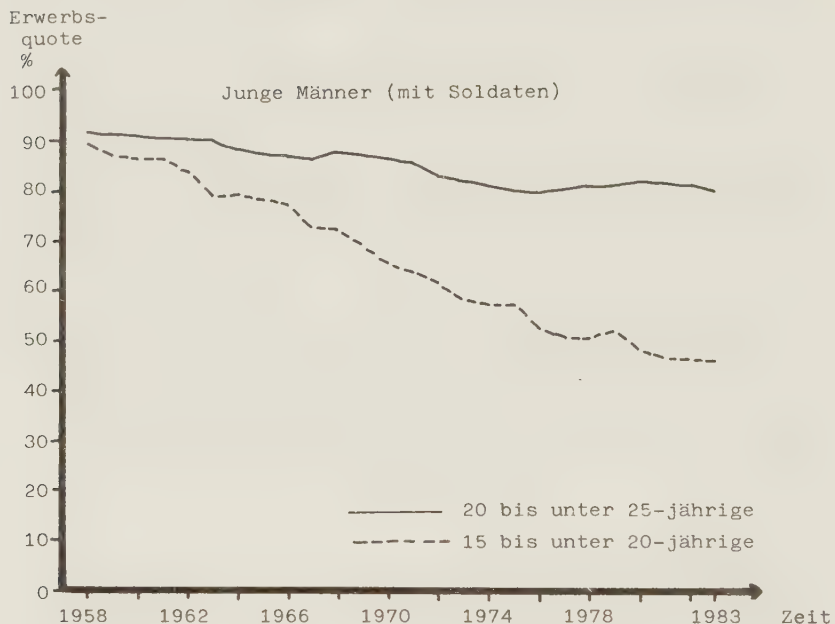
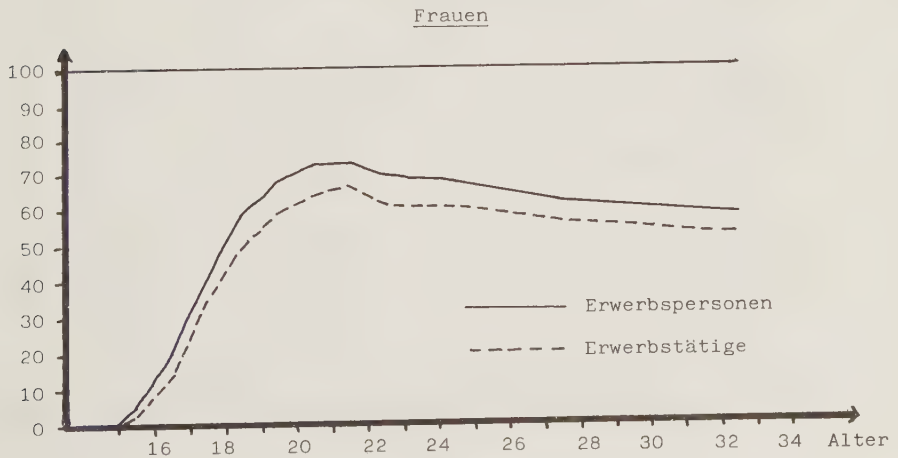
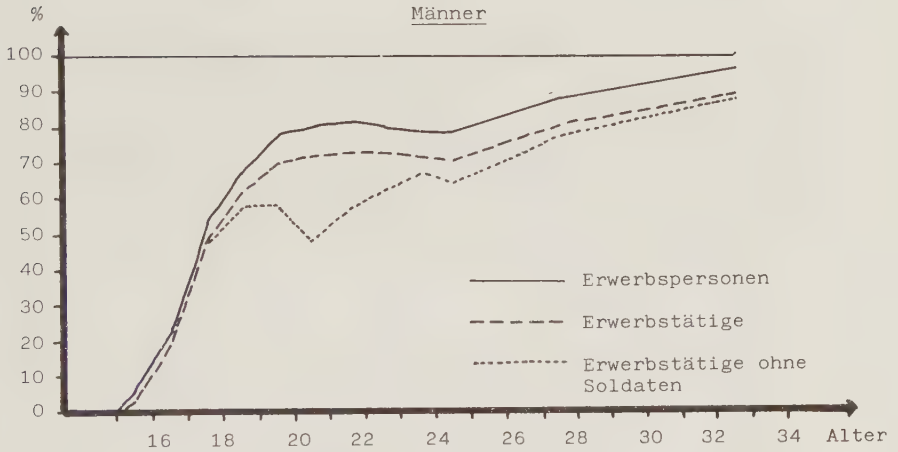


Schaubild 2

Erwerbsquoten nach dem Alter
1983



4.2.2 Der Bestand an Arbeitslosen

Seit Beginn entsprechender Erhebungen im Jahr 1967 liegt die Arbeitslosenquote junger Männer stets unter der Arbeitslosenquote junger Frauen (vgl. Schaubild 3). Trotz gewaltiger Niveaueverschiebungen hat sich der Unterschied in etwa erhalten.

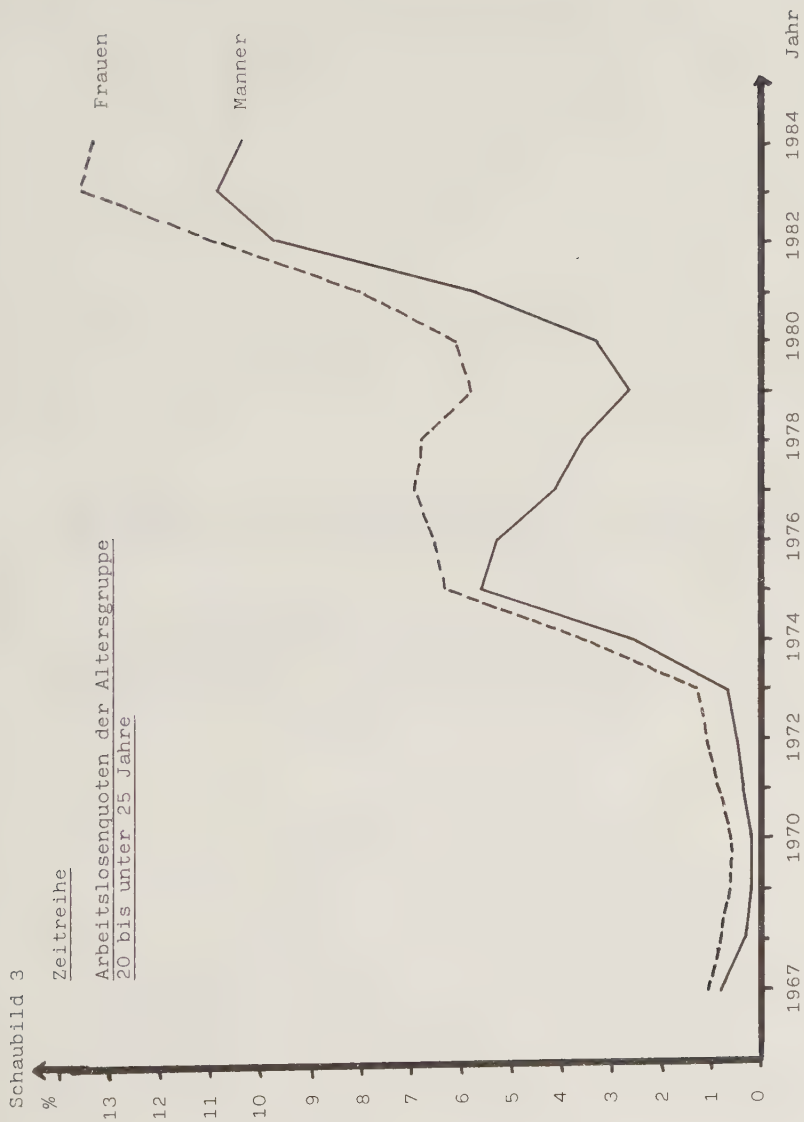
Errechnet man die Arbeitslosenquote für einzelne Altersjahrgänge, (Schaubild 4) so zeigt sich für 1984 bei Männern ein Anstieg der Arbeitslosenquote mit dem Lebensalter bis zum Alter von 21 Jahren und einen danach folgenden langsamen Rückgang. Werden jedoch die Soldaten aus der Basis der Quote eliminiert (wie das bei der Gesamt-Arbeitslosenquote der Fall ist), so steigt die Arbeitslosenquote für September 1984 auf ein Maximum von 14,3 % im Alter von 20 Jahren, um danach deutlicher abzufallen.

Berücksichtigt man rechnerisch die Tatsache, daß 1983/84 im Verlauf von 15 Monaten (= Dauer des Wehrdienstes) 64 700 arbeitslose Männer zur Ableistung ihres Wehrdienstes einberufen wurden, dann hätte ohne diese Maßnahme die Arbeitslosenquote bis zu 19,4 % betragen.

Bei Frauen zeigt die Arbeitslosenquote nach Altersjahren einen weit gleichmäßigeren Verlauf. Ihr Maximum erreicht sie erst in der Altersgruppe von 25 bis unter 30 Jahren (ohne Aufgliederung nach einzelnen Altersjahrgängen) mit 14,6 %.

Hinsichtlich anderer struktureller Merkmale zeigen die Arbeitslosenbestände von jungen Männern und Frauen wenig Unterschiede. Der Anteil der Arbeitslosen "ohne abgeschlossene Berufsausbildung" beträgt 1984 bei Männern unter 25 Jahren 53,1 %, bei Frauen 48,3 %. 17,8 % der arbeitslosen Männer dieser Altersgruppe waren ohne bisherige Berufstätigkeit gegenüber 21,7 % der arbeitslosen Frauen. ¹⁾

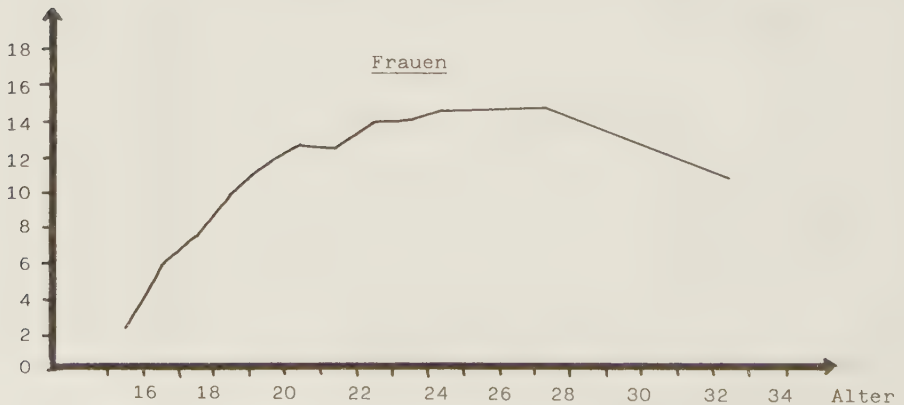
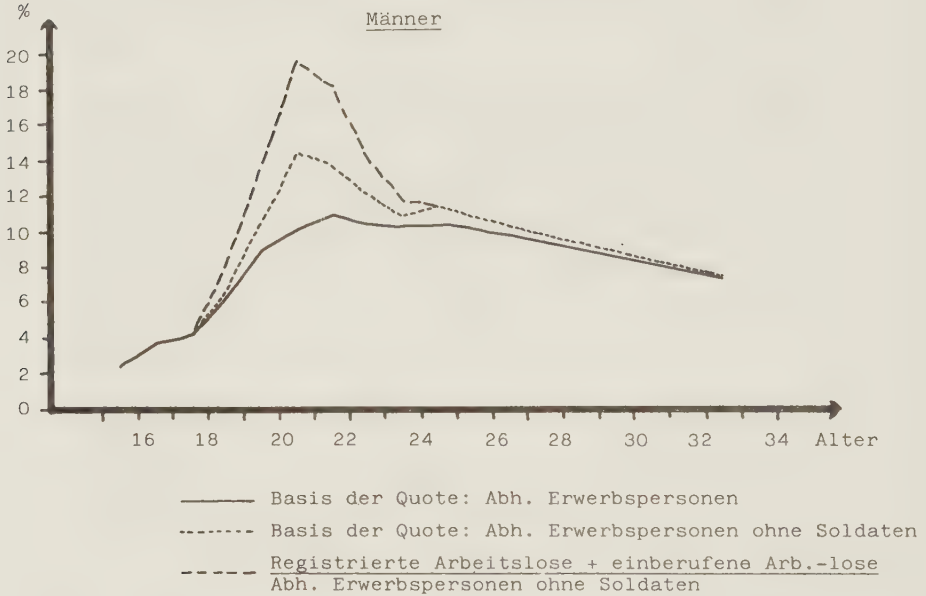
1) ANBA 3/1985, S. 301, eigene Berechnung



Quelle: Tabelle 8

Schaubild 4

Arbeitslosenquoten nach dem Alter
September 1984



4.2.3 Bewegungsvorgänge

Hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit besteht zwischen Männern und Frauen unter 25 Jahren praktisch kein Unterschied. So betrug die durchschnittlich zurückgelegte Dauer der Arbeitslosigkeit beim Arbeitslosenbestand von September 1984 für beide Geschlechter im Alter von unter 20 Jahren 4,6 Monate. 20 bis unter 25-jährige Männer waren im Durchschnitt bereits 7,9 Monate arbeitslos, während der entsprechende Wert für Frauen 7,8 Monate betrug. ¹⁾

Da die Bewegungsstichproben der Bundesanstalt für Arbeit in ihrer Altersschichtung bezüglich der Dauer der Arbeitslosigkeit nicht nach Geschlecht differenzieren, wird zur Zerlegung der Arbeitslosenquote nach Dauer und Betroffenheit auch bei den Abgängen aus Arbeitslosigkeit eine für beide Geschlechter gleiche Dauer der Arbeitslosigkeit angenommen. Danach entsprechen die Unterschiede in der Arbeitslosenquote für Männer und Frauen auch den Unterschieden in der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit. So wurden von 100 männlichen Abhängigen Erwerbspersonen (ohne Soldaten) unter 20 Jahren im Jahresverlauf 1984 ca. 15,9 arbeitslos, während es in der nächsthöheren Altersgruppe (20 bis unter 25-jährige) schon 22,9 waren. Für Frauen liegt die Betroffenheit bei 21,2 bzw. 24,6 je 100 Abhängige Erwerbspersonen.

1) Bundesanstalt für Arbeit, Erste Ergebnisse der Sonderuntersuchung über Arbeitslose und offene Stellen Ende September 1984, Nürnberg 1985, Übersicht 14.

4.2.4 Erwerbslosigkeit

Anders als die Arbeitslosenquoten zeigen die Quoten der Erwerbslosen ihre höchsten Werte in den jüngsten Jahrgängen. Hier kommen systematische Unterschiede der Abgrenzung der Begriffe "arbeitslos" und "erwerbslos" sowie der Erhebungstechnik zum Tragen. ¹⁾

Die Altersschichtung zeigt für 1983 ²⁾ bei Männern nach einem Minimum der Erwerbslosenquote im Alter von 18 Jahren einen vorübergehenden leichten Wiederanstieg bis zum Alter von 24 Jahren (vgl. Schaubild 5). ³⁾ Die Eliminierung der Soldaten aus der Basis der Quote zeigt auch hier einen deutlichen Wiederanstieg der Erwerbslosenquote im Alter der Ableistung des Wehrdienstes.

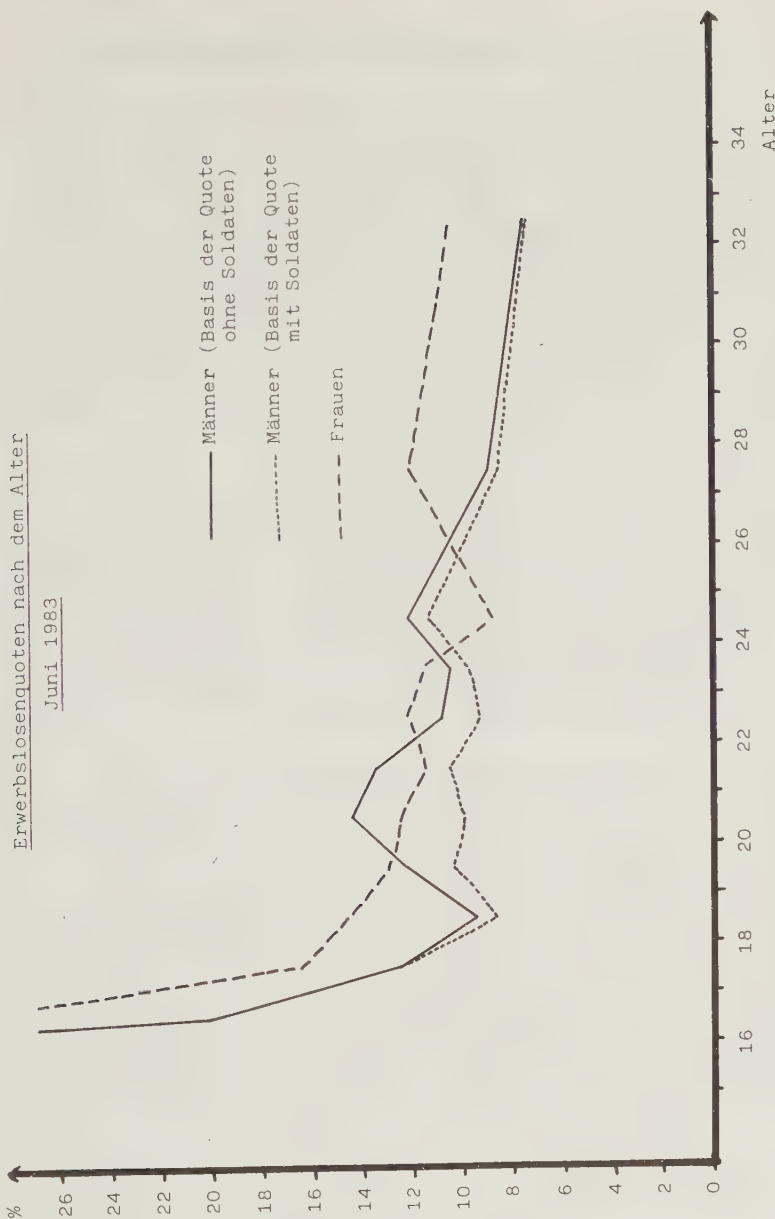
Die Erwerbslosenquote der Frauen geht dagegen in der betroffenen Altersgruppe fortwährend zurück. Erst im Alter von 25 bis unter 30 Jahren ist hier ein erneuter Zwischenanstieg der Quote zu verzeichnen.

1) Vgl. die Ausführungen hierzu im vorangegangenen Abschnitt.

2) Ergebnisse der EG-Arbeitskräftestichprobe 1983.
Statistisches Bundesamt 1.4.1.1. Jüngere Daten liegen nicht vor.

3) Durch den geringen Umfang der Stichprobe sind derart tiefe Gliederungen jedoch sehr unsicher und deshalb mit Vorsicht zu interpretieren.

Schaubild 5



Quelle: Tabelle 13

4.2.5 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für wehrpflichtige junge Männer

Die Einberufung von Wehrpflichtigen unmittelbar im Anschluß an eine Schul- oder Berufsausbildung ist als arbeitsmarktpolitische Maßnahme zu werten. Zwar bemühen sich die Kreiswehrrersatzämter, insbesondere Abiturienten und Fachoberschulabsolventen unmittelbar nach Schulabschluß einzuberufen, öffentlich zugängliches Material hierüber gibt es jedoch nicht. Dasselbe gilt für Arbeitslose, die den Wehrdienst als Alternative zur Arbeitslosigkeit betrachten, ihn deshalb möglichst frühzeitig antreten möchten und dies dem zuständigen Kreiswehrrersatzamt mitteilen.

Immerhin wurden im Jahr 1984 55 500 Arbeitslose zum Wehrdienst eingezogen. Das entspricht ca. 27 % aller einberufenen jungen Männer.¹⁾ Rechnet man dazu die Verhinderung von Arbeitslosigkeit durch Einberufung von Absolventen einer Schul- oder Berufsausbildung, von denen ein Teil mangels Arbeits- oder Studienplatz sich arbeitslos melden würde, so wird das Ausmaß der registrierten Arbeitslosigkeit tatsächlich noch wesentlich stärker vermindert.

Die Tatsache, daß mehr als eine halbe Million Männer als Soldaten Dienst tun, hat im Ergebnis ebenfalls arbeitsmarktpolitische Wirkung. Sie kommt einem staatlichen Beschäftigungsprogramm gleich. In diesem Umfang werden meist junge Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt entzogen. Während ca. die Hälfte davon Wehrpflichtige sind, ist für die andere Hälfte der Dienst in der Bundeswehr bzw. verwandten Einrichtungen eine freiwillig gewählte Alternative zur Erwerbstätigkeit als Arbeiter, Angestellter oder Beamter. Insofern steht tauglichen jungen Männern eine Alternative zum Arbeitsmarkt zur Verfügung.

1) Schreiben des Bundesministers der Verteidigung vom
28. November 1984

4.2.6 Zusammenfassung und Beurteilung

Die Ableistung des Wehrdienstes trifft für junge Männer mit der Zeit des Übergangs vom Ausbildungs- zum Beschäftigungssystem zusammen. Scheint die Arbeitslosigkeit bzw. die Erwerbslosigkeit für junge Männer, etwa im Vergleich mit gleichaltrigen Frauen, ein geringeres Ausmaß zu haben, so wird bei näherer Betrachtung deutlich, daß dies lediglich ein statistischer Effekt ist. Die übliche Darstellung altersspezifischer Arbeitslosigkeit in Form einer 5-Jahresschichtung verschleiert die Probleme der mit dem Wehrdienst in Zusammenhang stehenden Arbeitslosigkeit.

Bezieht man die registrierten Arbeitslosen bzw. die ermittelten Erwerbslosen auf die Basis "Abhängige Erwerbspersonen ohne Soldaten" und schichtet man nach einzelnen Altersjahrgängen, so zeigt sich ein Anstieg der Arbeitslosen- bzw. Erwerbslosenquote für junge Männer im Alter der Ableistung des Wehrdienstes. Werden dazu noch diejenigen Personen berücksichtigt, die durch die Einberufung aus der registrierten Arbeitslosigkeit ausscheiden, wird dieses Ergebnis noch deutlicher.

In der Struktur des Arbeitslosenbestandes unterscheiden sich junge Männer und Frauen dagegen nicht wesentlich.

Die Dauer der Arbeitslosigkeit ist für junge Männer und Frauen praktisch gleich. Differenzen bestehen also lediglich hinsichtlich der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit.

Die hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist ein deutlicher Hinweis, daß es sich bei der Arbeitslosigkeit junger Männer (und auch Frauen) nicht um einen festen "Bestand" handelt, sondern um umfangreiche Mobilitätsprozesse, die einen immer wieder gleichen Bestand reproduzieren.

Die Praxis der Kreiswehrrersatzämter ist zwar darauf gerichtet, Arbeitslosigkeit soweit wie möglich durch die zeitliche Festlegung der Einberufung zu vermeiden, über den quantitativen Erfolg liegt jedoch nur ein einziger unvollständiger Hinweis vor. Trotz des teils erzwungenen, teils freiwillig veranlaßten Entzugs junger Männer vom Arbeitsmarkt sind die betroffenen Jahrgänge überdurchschnittlich häufig arbeitslos.

Die von der bevorstehenden Einberufung und dem Arbeitsplatzschutzgesetz Betroffenen sind stets nur eine Minderheit der entsprechenden Altersjahrgänge. Somit wird deren Arbeitslosigkeitsrisiko durch die Arbeitsmarktchancen der "Nichtbetroffenen" überlagert und kommt in der Arbeitsmarktstatistik nur abgeschwächt zum Ausdruck. Eine statistische Diskriminierung zwischen denjenigen, deren Einberufung bevorsteht bzw. noch zu erwarten ist und denjenigen, die mit keiner Einberufung zu rechnen haben bzw. ihren Wehrdienst schon abgeleistet haben, ist nach der Datenlage nicht möglich. Deshalb gibt die Arbeitslosenquote der betreffenden Jahrgänge nur einen Durchschnittswert von Betroffenen und Nichtbetroffenen an.

Allein die Tatsache, daß 1984 ca. 27 % der zum Wehrdienst einberufenen jungen Männer arbeitslos waren, zeigt die Größe des Arbeitslosenrisikos für die Minderheit der Betroffenen unmittelbar auf. Die 73 % "Nichtarbeitslosen" sind nämlich nur zu einem (nicht bekannten) Teil erwerbstätig gewesen und im übrigen Ausbildungsabsolventen, also Nichterwerbspersonen !

In den Genuß des Arbeitsplatzschutzgesetzes kommt nach den vorliegenden Informationen deshalb nur eine Minderheit der Wehrdienstleistenden. Schulabsolventen und Arbeitslose erfaßt das Gesetz nämlich nicht.

Das Arbeitsplatzschutzgesetz, einerseits als Kostenbelastung des (potentiellen) Arbeitgebers zu interpretieren, sorgt andererseits für eine größere Kontinuität der Beschäftigung,

vermindert also durch seine Arbeitsplatzgarantie die Gefahr, daß Investitionen des Arbeitgebers ins Humankapital des Arbeitnehmers durch einen wehrdienstveranlaßten Arbeitsplatzwechsel verlorengehen.

Findet ein Arbeitsplatzsuchender wegen der Belastungen für den potentiellen Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz, so kann die Einberufung ihn zwar zunächst aus dem Arbeitslosenbestand entfernen, einen Arbeitsplatz hat er deswegen noch nicht. Der Beendigung des Wehrdienstes kann eine erneute Phase der Arbeitslosigkeit folgen. Somit ist auch erklärbar, warum die Arbeitslosenquote erst ab dem 23. Lebensjahr wieder auf ihr "normales" Maß absinkt.

Die nach der Hypothese erwarteten Effekte treten also mit zeitlicher Nähe zum Wehrdienst auf, obwohl nur ein (statisch nicht identifizierbarer) Teil der jungen Männer jeweils betroffen ist. Eine Trennung in die Verursachungsfaktoren "Wehrpflicht" und "Arbeitsplatzschutzgesetz" ist nicht möglich.

4.3 Schwerbehinderte

4.3.1 Beschäftigung

Mit der Umorientierung des Behindertenrechts auf das Finalprinzip im Jahre 1974 wurde auch der Kreis der Berechtigten beträchtlich ausgeweitet. Nach den Unterlagen der Bundesanstalt für Arbeit stieg die Zahl der bei Arbeitgebern mit 16 und mehr Arbeitsplätzen beschäftigten Schwerbehinderten und Gleichgestellten von 571 501 im Jahre 1975 auf 951 703 im Jahre 1982 (vgl. Tabelle 16).¹⁾ Dazu kommt eine nicht genau bekannte Zahl von Schwerbehinderten, die bei Arbeitgebern mit weniger als 16 Arbeitsplätzen beschäftigt sind. Für das Jahr 1979 schätzt die Bundesanstalt für Arbeit die Zahl dieser Schwerbehinderten auf 63 000.²⁾ Die Istquote der besetzten Pflichtplätze stieg von 1975 bis 1982 von 3,8 % auf 5,9 % an (vgl. Schaubild 6).³⁾

Die Gesamtzahl der Schwerbehinderten in der BRD ermittelte das Statistische Bundesamt für Ende 1979 mit ca. 3 Mio.⁴⁾ Die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen gibt die Zahl der im Erwerbsleben stehenden bzw. arbeitslosen Schwerbehinderten für das Jahr 1983 mit ca. 1,2 Mio an, die Anzahl der anerkannten Schwerbehinderten belief sich nach dieser Quelle für dieselbe Zeit auf ca. 4 783 700 zuzüglich 25 131 Gleichgestellte.⁵⁾

1) ANBA Jahreszahlen 1983, S. 213

2) ANBA 3/1982, S. 269

3) ANBA Jahreszahlen 1983, S. 213

4) Statistisches Bundesamt, Zur Situation der Behinderten in der Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart und Mainz 1981, S. 25

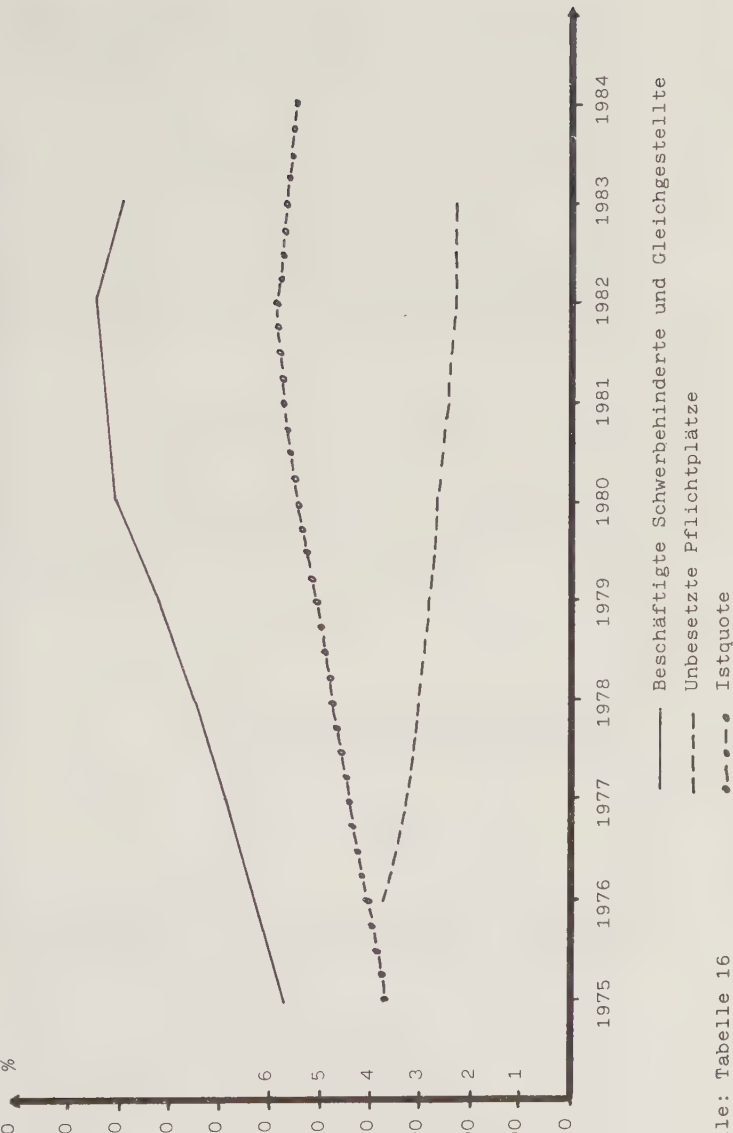
5) Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, Jahresbericht 1983, Kassel 1984, S. 28 und 75. Ein Hinweis auf die beträchtliche Differenz zu den Zahlen des Statistischen Bundesamtes für 1979 findet sich nicht. Da der Begriff des Schwerbehinderten eindeutig ist, muß davon ausgegangen werden, daß in den betreffenden 4 Jahren ca. 1,8 Mio Anerkennungen stattgefunden haben.

Schaubild 6

Zeitreihe

Anzahl Quote
in in
1000 %

Beschäftigte Schwerbehinderte und Gleichgestellte bei Arbeitgeber
mit 16 und mehr Arbeitsplätzen, unbesetzte Pflichtplätze, Istquote



Quelle: Tabelle 16

Gemessen an der Gesamtzahl der anerkannten Schwerbehinderten ist die Zahl der im Erwerbsleben stehenden Schwerbehinderten relativ gering. Inwieweit die nicht-erwerbstätigen Schwerbehinderten aus Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten oder aus anderen Gründen (Erwerbsunfähigkeit, Krankheit, Status der Hausfrau o. a.) keine Erwerbstätigkeit ausüben, ist nicht bekannt.

Immerhin sind von den 3 Mio Schwerbehinderten, die das Statistische Bundesamt für Ende 1979 ausweist, 1,330 Mio (45 %) 60 Jahre und älter und ca. 72 000 (2,4 %) jünger als 15 Jahre.¹⁾ Für 1979 beträgt die Zahl der Schwerbehinderten zwischen 15 und unter 60 Jahren 1,557 Mio.⁴⁾

Damit kann der Bestand an Schwerbehinderten für 1979 wie folgt aufgegliedert werden (in 1000):

unter 15 Jahre 72	Abhängige Erwerbstätige ²⁾ 851 ⁵⁾	60 Jahre und älter 1 330
	Arbeitslose 61	
	Selbständige 130 ³⁾	
	Nichterwerbspersonen von 15 bis unter 60 Jahre 515	

- 1) Statistisches Bundesamt, Zur Situation der Behinderten, a,a,O., S. 28 und eigene Berechnungen
- 2) Zu einem geringen Teil sind diese über 60 Jahre. Dies wird hier vernachlässigt.
- 3) Dazu gehören auch mithelfende Familienangehörige. Aus Mangel an Daten wurde ihre Zahl, entsprechend der Struktur aller Erwerbspersonen, mit 14,3 % der abhängigen Erwerbspersonen angenommen. Eigene Berechnung nach Statistisches Bundesamt 1.4.1.1, 1982, S. 99
- 4) Abweichend von der üblichen Definition (65 Jahre) wird das Ende des erwerbsfähigen Alters hier mit 60 Jahren angenommen, da Schwerbehinderte mit 60 Jahren Altersruhegeld beziehen können.
- 5) Ohne 40 073 Gleichgestellte.

Die Erwerbsquote für Schwerbehinderte im erwerbsfähigen Alter kann damit für 1979 in der Größenordnung von 60 bis 70 % angenommen werden. ¹⁾

Der Anteil der beschäftigten Schwerbehinderten ist in den einzelnen Wirtschaftsabteilungen sehr unterschiedlich. So wiesen 1978, bei einer Istquote von 4,8 % für alle Arbeitgeber, die Bereiche Energieversorgung, Wasserwirtschaft und Bergbau zusammen mit 10 % den höchsten Anteil Schwerbehinderter an der Gesamtbeschäftigung auf, während das Baugewerbe mit 2,4 % das Schlußlicht bildete. ²⁾

Auch hinsichtlich der Betriebsgröße ergeben sich deutliche Unterschiede. Mit zunehmender Zahl der Beschäftigten eines Betriebes steigt der Anteil der Schwerbehinderten deutlich an. ³⁾ Erreichte die Istquote bei Arbeitgebern mit 16 bis unter 30 Arbeitsplätzen gerade 2,7 %, so erfüllten Arbeitgeber mit 100 000 und mehr Arbeitsplätzen ihre Pflichtquote von 6,0 % zusammengekommen genau.

1) Auf der Basis der Angaben der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen für 1983, die allerdings nicht zu untergliedern sind, ergäbe sich eine vermutlich geringere Erwerbsbeteiligung.

2) ANBA 1/1980, S. 86

3) ANBA 1/1980, S. 87, eigene Berechnungen

4.3.2 Der Bestand an Arbeitslosen

Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten stieg von 28 077 im Jahre 1975 auf 139 110 im Jahre 1984 (vgl. Tabelle 17, Schaubild 7). Die Zahlen aus den Jahren davor sind nicht sinnvoll vergleichbar, da vor dem Inkrafttreten des Schwerbehindertengesetzes im Jahre 1974 der Begriff des "Schwerbeschädigten" einen viel enger abgegrenzten Personenkreis umfaßte. Insofern muß die Analyse zwangsläufig auf den Zeitraum 1975 - 1984 beschränkt bleiben.

Eine gesonderte Arbeitslosenquote für Schwerbehinderte weist die Bundesanstalt für Arbeit nicht aus. Für 1984 wird lediglich ein Näherungswert von 12 % angegeben.¹⁾

Im Gegensatz zur Entwicklung der allgemeinen Arbeitslosigkeit stieg die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen über den gesamten Untersuchungszeitraum relativ stetig an. Seit 1980 ist zwar eine beschleunigte Zunahme zu beobachten. Sie bleibt jedoch hinter dem Anstieg der allgemeinen Arbeitslosigkeit zurück.

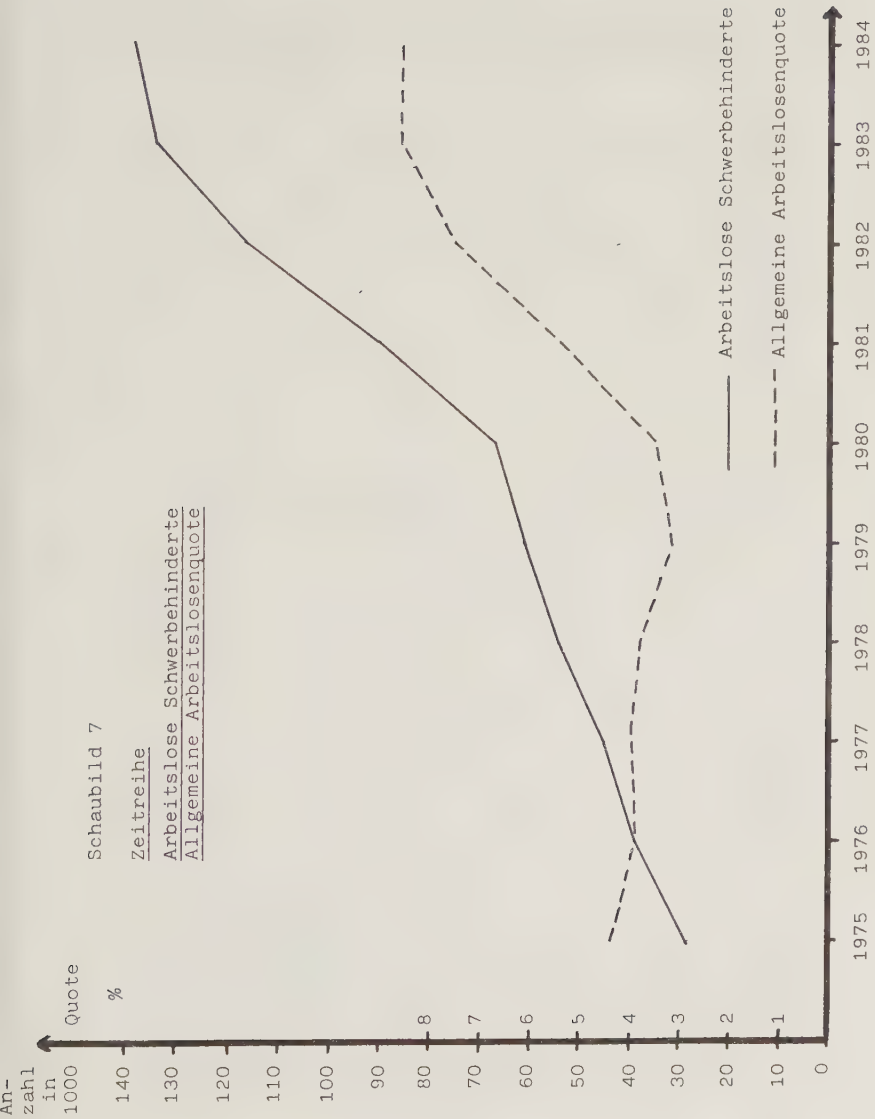
Der Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen nahm von 2,8 % im Jahre 1975 auf 8,3 % im Jahre 1979 zu, um dann wieder auf 6,3 % in 1983 zu fallen (vgl. Schaubild 8). Dabei ist eine der allgemeinen Entwicklung der Arbeitslosenquote entgegengerichtete Tendenz zu beobachten.

Wird der Anteil der Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen mit ihrem Anteil an den beschäftigten Arbeitnehmern gewichtet, so kann ein sogenannter Arbeitslosigkeits-Repräsentations-Index²⁾ errechnet werden. Er gibt an, um welchen Faktor die

1) ANBA 3/1985, S. 183

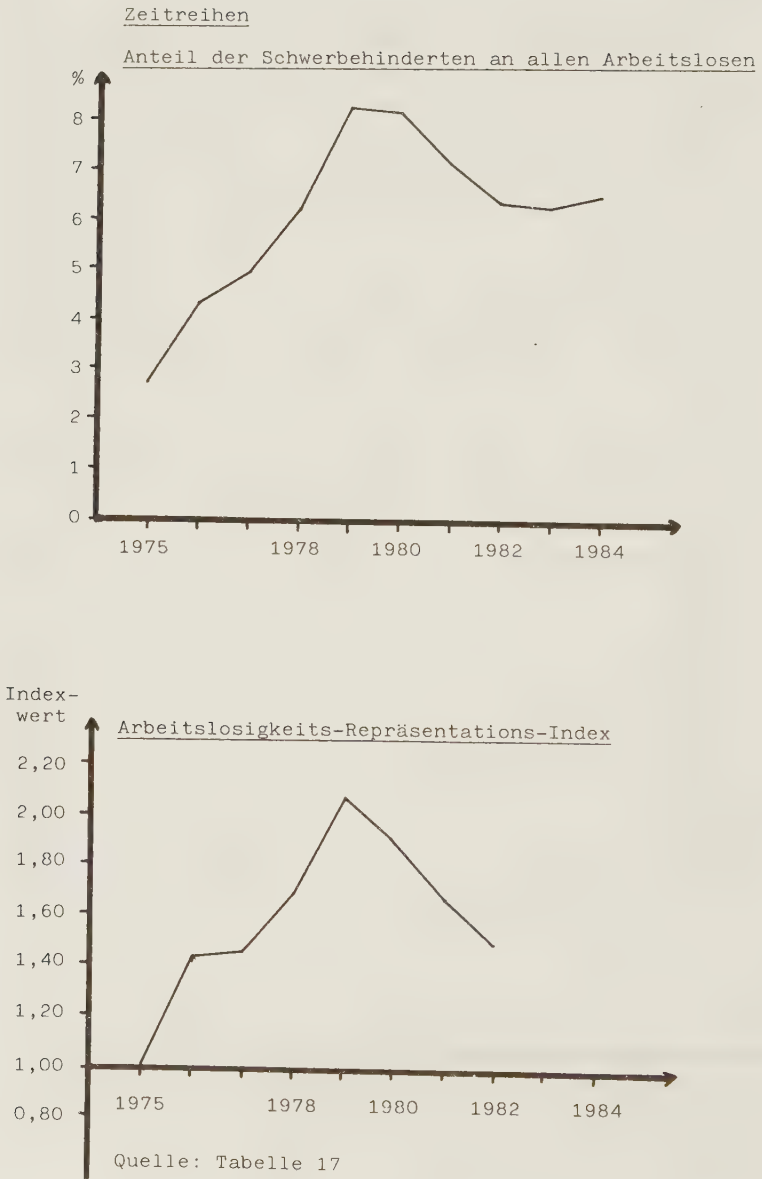
Dies liegt daran, daß die Zahl der schwerbehinderten abhängigen Erwerbspersonen nicht genau bekannt ist.

2) Dieser Begriff stammt aus Ronald Schettkat und Klaus Semlinger, Der eigenständige Effekt gesundheitlicher Einschränkungen als Vermittlungshemmnis, in: MittAB 4/1982, S. 435



Quelle: Tabelle 17

Schaubild 8



Schwerbehinderten im Arbeitslosenbestand über- bzw. unterrepräsentiert sind. In demselben Maß weicht die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten von der allgemeinen Arbeitslosenquote ab. Dieser Index stieg von 1,00 im Jahre 1975 auf 2,08 in 1979 und fiel bis 1982 wieder auf 1,45 (vgl. Schaubild 8).

Die Struktur des Arbeitslosenbestandes nach dem Grad der Behinderung: Seit 1975 fand im Bestand an schwerbehinderten Arbeitslosen eine Verschiebung zu Lasten der Schwerstbehinderten mit einer MdE von 80 % und mehr statt (vgl. Tabelle 17). Ihr Anteil vergrößerte sich von 14,8 % kontinuierlich bis 1983 auf 19,4 %. Dagegen nahm der Anteil der Behinderten mit einer MdE von 30 bis unter 50 % (mit Gleichstellung) von maximal 7,5 % (1977) auf 4,2 % (1983) ab. ¹⁾

In absoluten Zahlen stieg die Arbeitslosigkeit der Schwerbehinderten mit einer MdE von 80 % und mehr von 1976 bis 1984 um den Faktor 4,53, während der Anstieg bei den Behinderten mit einer MdE von 30 bis unter 50 % (mit Gleichstellung) nur 2,14 betrug. Den größten Anstieg verzeichneten allerdings die Behinderten mit einer MdE von 30 bis unter 50 % ohne Gleichstellung. Die Zahl der Arbeitslosen dieses Personenkreises, der nicht dem Schwerbehindertengesetz unterliegt, stieg in dem genannten Zeitraum um den Faktor 4,91 an.

Über die Strukturentwicklung bei den beschäftigten Schwerbehinderten liegen derartige Daten nicht vor. Nur unter der Annahme, daß die Struktur der beschäftigten Schwerbehinderten sich in dieser Hinsicht nicht geändert hat, kann daraus

1) Für Behinderte mit Gleichstellung kann für 1983 eine Arbeitslosenquote errechnet werden. Die Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen gibt ihre Zahl mit 25 131 an (Jahresbericht 1983, S. 28). Bei der Bundesanstalt für Arbeit waren im Sept. desselben Jahres 5 694 Gleichgestellte als arbeitslos registriert, Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen Ende September 1983, Übersicht 1, Nürnberg 1984.
Daraus errechnet sich eine Arbeitslosenquote von 22,7 %.

der Schluß gezogen werden, daß die Beschäftigungssituation der Behinderten mit Gleichstellung sich relativ am besten entwickelt hat. Relativ verschlechtert hat sich die Lage sowohl für die Schwerstbehinderten als auch für diejenigen Behinderten, die zwar nur eine leichte MdE aufweisen, aber den Schutz des Schwerbehindertengesetzes nicht genießen.

Zur Altersstruktur der arbeitslosen Schwerbehinderten:

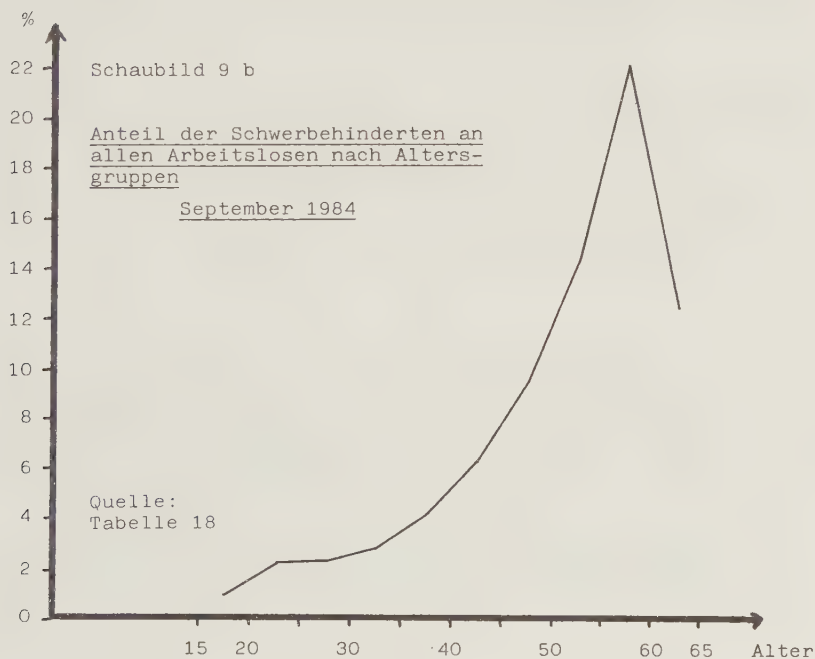
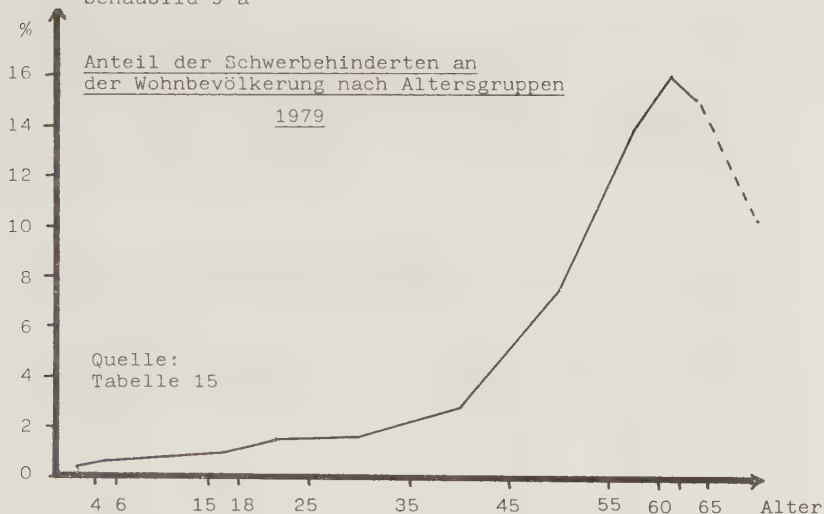
Der Anteil der höheren Altersgruppen an den arbeitslosen Schwerbehinderten ist sehr groß. Im September 1983 waren mehr als die Hälfte der arbeitslosen Schwerbehinderten über 50 Jahre alt (vgl. Tabelle 18).

Über die Altersstruktur der erwerbstätigen Schwerbehinderten liegen zwar keine Daten vor, jedoch kann angenommen werden, daß sie der Tendenz nach der Altersstruktur der Schwerbehinderten entspricht. Ihr Anteil an der Wohnbevölkerung nimmt mit steigendem Alter kräftig zu (vgl. Schaubild 9a). In besonderem Maße gilt dies für Männer über 55 Jahre. Diese sind auf Grund ihres Alters (Geburtsjahr 1924 und früher) größtenteils Kriegsteilnehmer gewesen, was eine (nicht quantifizierbare) Rolle spielt. Da Krankheiten den größten Teil der Behinderungsursachen ausmachen, überrascht diese Verteilung nicht. Nur bei 5,5 % aller Behinderten sind angeborene Schäden die Behinderungsursache. ¹⁾

Da allgemein ein ausgeprägter Zusammenhang zwischen Lebensalter und dem Ausmaß der Arbeitslosigkeit zu beobachten ist, ist dementsprechend zu erwarten, daß die abweichende Altersstruktur der Schwerbehinderten ihre von der allgemeinen Arbeitslosenquote abweichende Quote zum Teil erklärt. Um dies festzustellen, wurde die hypothetische Arbeitslosenquote einer Gruppe von Arbeitslosen ermittelt, deren Altersstruktur

1) Statistisches Bundesamt, Zur Situation der Behinderten ..., a.a.O., S. 10

Schaubild 9 a



derjenigen der arbeitslosen Schwerbehinderten entspricht. Hierbei wurden die altersspezifischen Arbeitslosenquoten mit demjenigen Anteil gewichtet, der der jeweiligen Altersgruppe an der Gesamtzahl der arbeitslosen Schwerbehinderten zukommt. Für September 1984 ergibt sich auf diese Weise eine Arbeitslosenquote von 8,9 %.

Das heißt: Greift man aus dem gesamten Arbeitslosenbestand eine Gruppe heraus, deren Altersstruktur derjenigen des Arbeitslosenbestandes Schwerbehinderter entspricht, so errechnet sich eine Arbeitslosenquote von 8,9 %. Sie liegt nur wenig über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 8,6 %. Die tatsächliche Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten liegt zu diesem Zeitpunkt dagegen bei ca. 12 %.

Im durchschnittlich höheren Alter der Schwerbehinderten liegt also ihre höhere Arbeitslosenquote nicht begründet.

Zur Geschlechterverteilung der arbeitslosen Schwerbehinderten:

Sowohl unter den anerkannten Schwerbehinderten als auch unter den arbeitslosen Schwerbehinderten sind Männer überproportional vertreten. Ende September 1984 waren von 139 110 arbeitslosen Schwerbehinderten 69,3 % Männer (96 408) und 30,7 % Frauen (42 702). ¹⁾

Da Frauen in (fast) allen Altersgruppen eine höhere Arbeitslosenquote aufweisen als Männer, liegt in der abweichenden Geschlechterverteilung der Schwerbehinderten kein Anlaß, der eine überdurchschnittliche Arbeitslosenquote begründen würde.

1) ANBA 3/1985, S. 308, eigene Berechnungen

Zur Ausbildung der arbeitslosen Schwerbehinderten: Die arbeitslosen Schwerbehinderten weisen im September 1984 zu 46,5 % eine abgeschlossene Berufsausbildung auf (Männer: 52,0 %, Frauen: 34,2 %). ¹⁾ Damit liegen die Männer knapp über, die Frauen deutlich unter den für alle Arbeitslosen geltenden Werten (Männer: 51,5 %, Frauen: 49,6 %).

Berücksichtigt man jedoch das durchschnittlich höhere Alter der Schwerbehinderten, so zeigt sich das umgekehrte Ergebnis. So beträgt z.B. bei allen arbeitslosen Männern im Alter von 45 bis 60 Jahren der Anteil derjenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung 49,8 %, bei den arbeitslosen Frauen in diesem Alter nur 29,3 %. ²⁾ Da aus dieser Altersgruppe 63,4 % der männlichen und 59,5 % der weiblichen arbeitslosen Schwerbehinderten stammt ³⁾, kann nicht davon ausgegangen werden, daß bezüglich des Merkmals "Berufsausbildung" die arbeitslosen Schwerbehinderten sich von der Gesamtheit der Arbeitslosen wesentlich unterscheiden.

1) Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen Ende September 1984, Übersicht 2

2) ANBA 3/1985, S. 306, eigene Berechnungen

3) Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen Ende September 1984, Übersicht 4

4.3.3 Bewegungsvorgänge

Die Dauer der Arbeitslosigkeit für Schwerbehinderte: Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit ist für Schwerbehinderte deutlich länger als für andere Arbeitslose. Dies gilt sowohl für den Arbeitslosenbestand als auch für die Abgänger aus Arbeitslosigkeit.

Bei den Abgängern aus Arbeitslosigkeit betrug die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in der Sonderuntersuchung der Bundesanstalt für Arbeit im Zeitraum Mai/Juni 1984 für Schwerbehinderte und Gleichgestellte 13,5 Monate, für Arbeitslose ohne gesundheitliche Einschränkungen dagegen nur 7,4 Monate. ¹⁾

Für den Bestand an arbeitslosen Schwerbehinderten errechnet sich für September 1984 eine durchschnittliche Dauer der bisher zurückgelegten Arbeitslosigkeit von 17,7 Monaten gegenüber 11,6 Monaten bei allen Arbeitslosen. ²⁾

Nachdem die Dauer der Arbeitslosigkeit einen ausgeprägten Zusammenhang mit dem Merkmal "Alter" aufweist, wurde auch hier versucht, die Arbeitslosigkeitsdauer der Schwerbehinderten um den Alterseinfluß zu bereinigen. Zu diesem Zweck wird die Arbeitslosigkeitsdauer der Schwerbehinderten mit der errechneten Arbeitslosigkeitsdauer einer Gruppe von Arbeitslosen verglichen, deren Altersstruktur derjenigen der arbeitslosen Schwerbehinderten entspricht.

Als Ergebnis ergibt sich, daß allein auf Grund des höheren Alters für die Schwerbehinderten eine Arbeitslosigkeitsdauer

1) ANBA 3/1985, S. 397

2) Die Abweichungen zwischen der Arbeitslosigkeitsdauer des Bestandes und des Abgangs aus Arbeitslosigkeit ergeben sich aus der Tatsache, daß längerfristig Arbeitslose im Bestand stärker repräsentiert sind als im Abgang aus Arbeitslosigkeit.

von 14,4 Monaten gegenüber 11,6 Monaten für alle Arbeitslosen zu erwarten wäre. Die tatsächliche Dauer der Arbeitslosigkeit der Schwerbehinderten beträgt jedoch 17,7 Monate. Das höhere Alter der arbeitslosen Schwerbehinderten erklärt also nur knapp die Hälfte der höheren Dauer der Arbeitslosigkeit.

Ein ähnliches Ergebnis erhält man, wenn man diesem Verfahren die Arbeitslosigkeitsdauer der Abgänger aus Arbeitslosigkeit zugrundelegt. Die rechnerische Arbeitslosigkeitsdauer der Vergleichsgruppe beträgt 9,9 Monate gegenüber 7,9 Monaten beim Durchschnitt aller Arbeitslosen. Schwerbehinderte Abgänger aus Arbeitslosigkeit waren jedoch tatsächlich 13,5 Monate arbeitslos gewesen. In diesem Fall ist nur ca. 1/3 der höheren Arbeitslosigkeitsdauer dem Faktor "höheres Alter" zuzurechnen.

Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit für Schwerbehinderte: Unter der Annahme eines stationären Zustandes kann die Arbeitslosenquote in die Komponenten "Betroffenheit" und "Dauer der Arbeitslosigkeit" zerlegt werden (vgl. Kapitel 4.1.2).

Für September 1984 ergibt sich für Schwerbehinderte bei einer Arbeitslosenquote von 12 % und einer durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit von 13,5 Monaten (bei Abgängern aus Arbeitslosigkeit) eine Betroffenheit von 10,7 %. Auf 100 schwerbehinderte Erwerbspersonen kamen im Jahr 1984 damit 10,7 Fälle von Eintritt in die Arbeitslosigkeit.

Für eine gleichaltrige Vergleichsgruppe aus allen Arbeitslosen ergibt sich bei einer Arbeitslosenquote von 8,9 % und einer durchschnittlichen Dauer von 9,9 Monaten eine rechnerische Betroffenheit von 10,8 %. Damit sind Schwerbehinderte praktisch in gleichem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen wie andere Arbeitnehmer gleichen Alters.

Die Betroffenheit für alle Arbeitslosen errechnet sich auf 13,1 % und liegt damit noch wesentlich höher. Dies ist jedoch durch den relativ größeren Anteil junger Arbeitsloser bedingt, die eine hohe Betroffenheit bei kurzer Dauer der Arbeitslosigkeit aufweisen.

Ergänzend zur Zerlegung der Arbeitslosenquote (die einen tatsächlich nicht gegebenen, stationären Zustand voraussetzt) können weitere Daten herangezogen werden, um die Bewegungsvorgänge am Arbeitsmarkt etwas aufzuhellen. Dabei sind sowohl die Quantität der Zugänge in die und der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit interessant als auch Aussagen über das "woher" und "wohin". ¹⁾

Da für Schwerbehinderte eine solche Arbeitskräftegesamtrechnung nicht existiert, wird im folgenden versucht, durch Verknüpfung verstreut vorliegender Informationen zumindest ein ungefähres Bild zu gewinnen und die Daten auf ihre Widerspruchsfreiheit zu überprüfen.

Zu- und Abgang in die und aus der Arbeitslosigkeit können wie folgt errechnet werden:

Von September 1983 bis September 1984 nahm der Bestand an arbeitslosen Schwerbehinderten um ca. 4 000 zu. Gleichzeitig erhielt jedoch eine nicht genau bekannte Anzahl bereits arbeitsloser Personen eine Anerkennung als Schwerbehinderter, gingen also durch "Umbuchung" zu. Ihre Zahl kann auf ca. 16 000 veranschlagt werden ²⁾, so daß der Zugang an Schwerbehinderten zur Arbeitslosigkeit binnen Jahresfrist etwa um 12 000 Personen geringer war als der Abgang.

1) Vgl. Lutz Reyher, Die Arbeitskräftegesamtrechnung (AGR) des IAB, a.a.O., S. 68 - 77

2) Nach ANBA 3/1982, S. 268 erhielten 1981 ca. 12 % der arbeitslosen Schwerbehinderten ihre Anerkennung als Schwerbehinderte im Status der Arbeitslosigkeit. Unter der Annahme, daß dies auch für 1984 noch zutrifft, entspricht dies ca. 16 000 Personen.

Durch Zerlegung der Arbeitslosenquote errechnet sich unter den genannten Einschränkungen bei Zugrundelegung der Durchschnittsdauer der Arbeitslosigkeit bei schwerbehinderten Abgängern aus Arbeitslosigkeit auf der Basis des Arbeitslosenbestandes vom September 1984 ein Abgang von ca. 120 000 Schwerbehinderten. Der Zugang beläuft sich danach auf ca. 110 000 Personen. ¹⁾

Zu- und Abgänge in der Bewegungsstichprobe Mai/Juni 1984:
Danach ergab sich ein Anteil der Schwerbehinderten am Zugang aller Arbeitslosen von 3,6 %, am Abgang aller Arbeitslosen von 3,3 %. ²⁾ Der Anteil der Schwerbehinderten an allen Beschäftigten wird zur selben Zeit auf 5 % geschätzt. ³⁾

Eine Hochrechnung auf Jahresbasis ergibt einen Zugang an Schwerbehinderten zur Arbeitslosigkeit von ca. 130 000 Fällen und einen Abgang von ca. 120 000 Fällen. ⁴⁾ Da Saisonbewegungen am Arbeitsmarkt eine große Rolle spielen, ist ein solches Verfahren jedoch sehr unsicher.

Die Wiederbeschäftigungsquote lag in der Stichprobe für Schwerbehinderte bei nur 40 % (alle Arbeitslosen: 66 %) ⁵⁾, d. h. 60 % der arbeitslosen Schwerbehinderten scheiden aus dem Arbeitslosenbestand aus anderen Gründen als der Aufnahme von Arbeit aus.

1) Gesamtzahl Schwerbehinderter Arbeitnehmer	ca. 1 000 000
+ Arbeitslose	ca. 140 000
	<u>1 140 000</u>

Zugang/Abgang 1984: $1\,140\,000 \times 0,107 = 122\,000$

Abzüglich ca. 12 000 Personen (siehe oben) beträgt der Zugang 110 000

2) ANBA 3/1985, S. 390

3) ANBA 3/1985, S. 182

4) eigene Berechnung

5) ANBA 3/1985, S. 182

Bei den arbeitslosen Schwerbehinderten, die zuvor in einem Arbeitsverhältnis gestanden hatten, endete 1983 die Beschäftigung in 14 % der Zugänge durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers und bei 62 % durch Kündigung seitens des Arbeitgebers. In 14 % der erfaßten Fälle endete das Beschäftigungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen (alle Arbeitslosen: 14/74/2 %). ¹⁾

Sonderuntersuchung September 1984:

Nach dem Status vor der Arbeitslosenmeldung ergab sich folgende Verteilung: ²⁾

	Schwerbehinderte	Alle Arbeitslosen
	%	%
Abhängige Beschäftigung	68,2	69,3
Sonstige Erwerbstätigkeit und Ausbildungsverhältnis	2,3	6,4
Erwerbstätigkeit unterbrochen	21,6	13,1
Ohne bisherige Erwerbstätigkeit	7,9	11,1

Arbeitslose Schwerbehinderte rekrutieren sich also fast im selben Maß wie andere Arbeitslose aus der Beendigung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse. Deutlich häufiger ist jedoch die vorherige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Hier dürften Krankheit und Rehabilitation eine Rolle spielen.

Statistik der Arbeitsvermittlungen: Im Jahr 1984 vermittelten die Arbeitsämter 21 700 Schwerbehinderte in Beschäftigungsverhältnisse. ³⁾ Darin sind jedoch auch Vermittlungen in kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse enthalten, die nicht zu einem Abgang aus dem Arbeitslosenbestand führen. Darüber hinaus enthält diese Zahl Vermittlungen nichtarbeitsloser Arbeitssuchender, so daß der Abgang Schwerbehinderter aus der Arbeitslosigkeit durch Vermittlung der Arbeitsämter niedriger anzusetzen ist.

1) ANBA 3/1984, S. 234

2) Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen Ende September 1984, Übersicht 3

3) ANBA 3/1985, S. 183

Bearbeitung von Anträgen auf Kündigung Schwerbehinderter durch die Hauptfürsorgestellen: ¹⁾ Im Jahr 1983 erteilten die Hauptfürsorgestellen in 21 926 Fällen die Zustimmung zur Kündigung Schwerbehinderter. In 1779 Fällen wurde der Kündigungsantrag abgelehnt, in 5362 Fällen schied der Arbeitnehmer im gegenseitigen Einvernehmen aus.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß

- einerseits nicht jede Kündigung durch den Arbeitgeber zu Arbeitslosigkeit führt. In vielen Fällen wird der gekündigte Arbeitnehmer unmittelbar im Anschluß an das aufgelöste Arbeitsverhältnis ein neues eingehen
- andererseits nicht für jede Kündigung die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle notwendig ist. Dies gilt für Kündigungen aus Witterungsgründen und für die Kündigung von Probearbeitsverhältnissen. Die Beendigung befristeter Arbeitsverhältnisse bedarf überhaupt keiner Kündigung
- ein Verzicht des Arbeitnehmers auf Kündigungsschutz möglich ist.

1) Eigene Berechnung nach dem Jahresbericht 1983 der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, a.a.O., S. 78 f

Der Zugang Schwerbehinderter zur Arbeitslosigkeit kann überschläglich wie folgt ermittelt werden:

		%	%
Genehmigte Arbeitgeberkündigungen	21 926	62 ²⁾	
Auflösung von Arbeitsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen	5 362	14	
Arbeitnehmerkündigungen ca.	5 000	14	
Auflösungen von Arbeitsverhältnissen aus sonstigen Gründen ca.	3 600	10	
Gesamtzahl der Beendigungen von Arbeitsverhältnissen 1)	ca. 35 900	100	68,2 ³⁾
Zugänge aus anderen Gründen ca.	16 700		31,8
Gesamtzugang Schwerbehinderter ca.	52 600		100,0

Schätzung nach der bisher zurückgelegten Dauer der Arbeitslosigkeit im Bestand an Arbeitslosen:

	1983 ⁴⁾	1984 ⁵⁾
Weniger als 1 Jahr arbeitslos	70 002	64 332
+ Arbeitslose, die innerhalb des vergangenen Jahres zu- und abgegangen sind	?	?
Nach der Abgangsstichprobe Mai/Juni 1983 (1984) waren 66 % (59,7 %) der schwerbehinderten Abgänger aus Arbeitslosigkeit weniger als 1 Jahr arbeitslos, 38,8 % (33,7 %) weniger als 6 Monate. ⁶⁾		
= Zugang binnen Jahresfrist deutlich über	70 000	70 000

1) Unter der Annahme, daß Kündigungen, die ohne Zustimmung der Hauptfürsorgestelle ausgesprochen werden und Kündigungen, für die zwar eine Zustimmung vorliegt, die aber nicht zu Arbeitslosigkeit führen, sich vom Umfang her kompensieren, können diese mit dem Zugang zur Arbeitslosigkeit gleichgesetzt werden.

2) Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach ANBA 3/1984, S. 234

3) Erwerbsstatus vor dem Zugang zur Arbeitslosigkeit nach Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen, Ende September 1983/84, Übersicht 3

4) ANBA 3/1984, S. 363, eigene Berechnung

5) ANBA 3/1985, S. 307, eigene Berechnung

6) ANBA 3/1984, S. 453, ANBA 3/1985, S. 397, eigene Berechnung

Insgesamt vermitteln die Angaben über Bewegungsvorgänge Schwerbehinderter in die und aus der Arbeitslosigkeit ein uneinheitliches Bild.

Die Hochrechnung der Bewegungsstichprobe Mai/Juni auf Jahresbasis, die Zerlegung der Arbeitslosenquote und die Schätzung nach der zurückgelegten Dauer der Arbeitslosigkeit des Bestandes an Arbeitslosen zeigen einen Umfang von Zu- und Abgängen von über 100 000 pro Jahr. Die Statistik der Arbeitsvermittlungen dagegen läßt auf niedrigere Zahlen schließen. Hier ist jedoch denkbar, daß die durch Arbeitsvermittlung erreichte Wiederbeschäftigung nur sehr gering ist.

Mit ziemlicher Wahrscheinlichkeit unvollständig ist die Statistik der Hauptfürsorgestellen. Es muß vermutet werden, daß ein großer Teil der Kündigungen Schwerbehinderter ohne die Einschaltung der Hauptfürsorgestellen abgewickelt wird.

4.3.4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Schwerbehinderte

In erster Linie ist hier das Schwerbehindertengesetz selbst zu nennen. Es verfolgt explizit die Absicht, Schwerbehinderte u. a. in Arbeit einzugliedern.

Um auch nach der Erfüllung der Pflichtquote nach dem Schwerbehindertengesetz einen weiteren Anreiz zur Beschäftigung von Schwerbehinderten zu bieten, wurden seit 1976 insgesamt vier Schwerbehinderten-Sonderprogramme aufgelegt. Aus Mitteln der Ausgleichsabgabe werden dabei Zuschüsse an Arbeitgeber gezahlt, die Arbeits- oder Ausbildungsplätze für Schwerbehinderte neu anbieten.¹⁾ Im Einzelfall können die Zuschüsse bis zu 70 % des Entgelts für die Dauer von höchstens 3 Jahren betragen.²⁾

In den Jahren 1976 bis 1981 wurden auf diese Weise mehr als 35 000 Arbeits- und Ausbildungsplätze für Schwerbehinderte durch Zuschüsse gefördert.³⁾ Ein Nettoeffekt in der angegebenen Höhe ergibt sich allerdings nur, wenn unterstellt wird, daß die betreffenden Schwerbehinderten ohne diese Hilfe arbeitslos geblieben wären. Von Mitnahmeeffekten ist jedoch auszugehen.⁴⁾

Eine weitere Entlastung des Arbeitsmarktes brachte für Schwerbehinderte die stufenweise Herabsetzung der flexiblen

1) Während beim ersten Sonderprogramm alle Arbeitgeber anspruchsberechtigt waren, wurden die Zuschüsse ab dem zweiten Sonderprogramm auf diejenigen Arbeitgeber beschränkt, die ihre Beschäftigungspflicht bereits erfüllt haben. Harmsen kritisiert diese Einschränkung, da diese das erste Sonderprogramm zu fast 40 % in Anspruch genommen hatten: Claus Harmsen, Arbeitgeberverpflichtungen ..., a.a.O., S. 147

2) ANBA 1/1982, S. 6

3) BT-Drucksache 9/1635, S. 3

4) Vgl. G. Schmid, Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik, Königstein/Ts., 1980, S. 242

Altersgrenze von 62 auf 60 Jahre. ¹⁾ Zum Einführungszeitpunkt 1980 sollen davon 70 000 Arbeitnehmer betroffen gewesen sein. ²⁾

Da die Inanspruchnahme der flexiblen Altersgrenze an bestimmte Voraussetzungen gebunden und, soweit diese vorliegen, freiwillig ist, bleibt ein gewisser Bestand an über 60-jährigen arbeitslosen Schwerbehinderten auch nach Einführung des Gesetzes erhalten. Ihr relativ geringer Anteil an den Arbeitslosen dieser Altersgruppe ist zweifellos auf diese zusätzliche Möglichkeit der Ausgliederung aus dem Erwerbssystem zurückzuführen.

Darüber hinaus stehen den arbeitslosen Schwerbehinderten die nicht-behindertenspezifischen arbeitsmarktpolitischen Hilfen des Arbeitsförderungsgesetzes zur Verfügung. ³⁾

Diese zusätzlichen Maßnahmen zur Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit bzw. zur vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben haben mit Sicherheit einen dämpfenden Effekt auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ausgeübt. In welchem Ausmaß die offen ausgewiesene Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter ohne diese Maßnahme höher wäre, ist nicht zu bestimmen.

1) Gesetz zur Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für Schwerbehinderte vom 6. November 1978 (BGBl. I S. 1710)
Das Gesetz sah die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze für Schwerbehinderte ab 1. Januar 1979 auf 61 Jahre, ab 1. Januar 1980 auf 60 Jahre vor. Die Kosten trägt der Bund.

2) Bundesministerium für Arbeit, zitiert nach Bundesarbeitsblatt, Sozialpolitische Chronik 1/1979

3) Näheres hierzu Christian Brinkmann, Zur Arbeitssituation von Behinderten ..., MittAB 3/1981, S. 242

4.3.5 Zusammenfassung und Beurteilung

Seit der Verabschiedung des Schwerbehindertengesetzes im Jahre 1974 hat die Zahl der anerkannten Schwerbehinderten rapide zugenommen. Im Zusammenhang damit stieg auch die Beschäftigung Schwerbehinderter stark an. Der Altersaufbau der Schwerbehinderten ist durch einen großen Anteil älterer Menschen gekennzeichnet. Dementsprechend ist nur ein kleiner Teil der Schwerbehinderten im erwerbsfähigen Alter. Etwa 60 bis 70 % davon rechnen tatsächlich zu den Erwerbspersonen.

Die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter hat seit 1975 fast kontinuierlich und kräftig zugenommen. Die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten ist dabei erheblich stärker gestiegen als die Zunahme des Anteils der Schwerbehinderten an den Arbeitnehmern begründen könnte. Herausragendes Merkmal ist die gelockerte Abhängigkeit der Schwerbehindertenarbeitslosigkeit von der Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit.

Arbeitslosenquote und Dauer der Arbeitslosigkeit liegen für Schwerbehinderte weit über dem Durchschnitt aller Arbeitslosen. Die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit ist dagegen für Schwerbehinderte geringer.

Die Bereinigung um den Einfluß des höheren Alters zeigt, daß

- die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit für Schwerbehinderte etwa derjenigen der übrigen Arbeitslosen entspricht,
- Schwerbehinderte deutlich länger arbeitslos sind.

Woraus sich die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter rekrutiert und wohin Schwerbehinderte nach Beendigung der Arbeitslosigkeit abgehen, ist nach den Angaben der amtlicher Statistik nur in Umrissen erkennbar. Beim Eintritt in Arbeitslosigkeit scheinen nur geringe Unterschiede zu anderen Arbeitslosen zu bestehen, die Beendigung der Arbeitslosigkeit mündet für Schwerbehinderte jedoch nur zu einem unterdurchschnittlichen Teil in Arbeit. Mit Sicherheit mehr als die

Hälfte scheiden aus dem Arbeitslosenstand aus, ohne eine Arbeit aufzunehmen.

Die Quantität der Ströme in die Arbeitslosigkeit und aus der Arbeitslosigkeit sind nur in ihrem Saldo als Bestandsveränderung genau bekannt. Über ihre absolute Größe gibt die amtliche Statistik nur vage Auskunft.

Trotz einer Reihe von Bemühungen, Schwerbehinderte in Arbeit einzugliedern, sind die Chancen für arbeitslose Schwerbehinderte gering. Arbeitslosigkeit ist für Schwerbehinderte in erster Linie eine Durchgangsstation zu einer dauerhaften Beendigung der Erwerbstätigkeit.

Wenn die Zahl der beschäftigten Schwerbehinderten bis 1982 eine steigende Tendenz aufweist, so ist das mit Sicherheit nicht auf Einstellungen Schwerbehinderter durch die Betriebe zurückzuführen. Vielmehr ist lediglich zu konstatieren, daß die Anzahl der Anerkennungen von Arbeitnehmern als Schwerbehinderte die Zahl der Ausgliederungen überstieg.

Die Regelungen des Schwerbehindertengesetzes und die ergänzenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erweisen sich als nicht ausreichend, um das Ziel der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit zu erreichen. Eher könnte man nach der Datenlage von gebremster Ausgliederung sprechen. Maßstab ist dabei nicht ein quantitatives Beschäftigungsziel, sondern die durchschnittlichen Beschäftigungschancen aller Erwerbspersonen.

Die Bemühungen, Arbeitsverhältnisse für beschäftigte Schwerbehinderte zu erhalten, verhindern lediglich ein behinderungsverursachtes überproportionales Zugangsrisiko zur Arbeitslosigkeit. Eine Besserstellung gegenüber nichtgeschützten Arbeitnehmern gelingt im Ergebnis nicht.

Insofern kann dem besonderen Kündigungsschutz keine große

Wirkung zugeschrieben werden. Er vermag als Besitzstandsregelung lediglich, zusammen mit der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe eine durchschnittliche Arbeitsplatzsicherheit zu bewirken.

Einmal arbeitslos geworden, erreichen Schwerbehinderte trotz der verfügbaren Hilfen nur zu einem relativ geringen Teil ein neues Beschäftigungsverhältnis. Einem weiteren Anstieg der offenen Arbeitslosigkeit wirken die vergrößerten Möglichkeiten des Rentenbezugs für Schwerbehinderte entgegen. Über andere Formen der Stillen Reserve ist wenig bekannt. Insbesondere für jüngere Schwerbehinderte dürften Rehabilitationsmaßnahmen von Bedeutung sein.¹⁾

Von Bedeutung sind diese Ergebnisse für die Interpretation der Dauer der Arbeitslosigkeit. Geht nämlich ein mehr oder weniger großer Teil des Arbeitslosenbestandes aus anderen Gründen als der Aufnahme von Arbeit aus der Arbeitslosigkeit ab, so kann die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht mehr als Wartezeit bis zur Aufnahme einer neuen Beschäftigung interpretiert werden. Für den Zeitpunkt des Abgangs aus der Arbeitslosigkeit aus "anderen Gründen" ist nämlich von Bedeutung, welche Alternativrollen den Arbeitslosen hierzu zur Verfügung stehen und wie ihr Zugang geregelt ist.

Eine Verbesserung der Arbeitsmarktstatistik, insbesondere in Bezug auf die Bewegungsvorgänge, ist zu wünschen.

1) So betrug der Bestand an Rehabilitanden (die jedoch nicht nur Schwerbehinderte umfassen) am Jahresende 1984 insgesamt 277 093. Im Jahresverlauf wurden 163 187 Reha-Fälle beendet, davon mündeten 38 212 in die Aufnahme unbefristeter Arbeit. ANBA Jahreszahlen 1984, S. 214. Wieviele Rehabilitanden aus dem Arbeitslosenstand Schwerbehinderter kommen und nach Beendigung der Maßnahme wieder in die Arbeitslosigkeit entlassen werden, ist nicht bekannt. Insbesondere dürfte ein Teil der 30 090 schwerbehinderten Arbeitslosen vom September 1984, die vor der Arbeitslosenmeldung ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten, aus Rehabilitationsmaßnahmen stammen.

4.3.6 Reformvorschläge zum Schwerbehindertenrecht

Das seit 1974 geltende Schwerbehindertenrecht wird von verschiedenen Seiten aus unterschiedlichen Gründen für unbefriedigend gehalten. Die bekanntgewordenen Vorschläge sind im folgenden kurz dargestellt.

Entwurf der Bundesregierung für eine Gesetzesnovelle. ¹⁾

Als wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Recht sieht der Entwurf vor:

- Einsetzen des besonderen Kündigungsschutzes erst nach einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten
- Kürzung des Zusatzurlaubs von 6 auf 5 Tage sowie seine Anrechnung auf Kuren
- Erhöhung der Ausgleichsabgabe von DM 100,- auf DM 150,- pro Monat
- Reduzierung der Beschäftigungspflicht durch Nicht-Anrechnung der Auszubildenden auf die Zahl der Arbeitsplätze
- Anrechnung schwerbehinderter Auszubildender auf zwei Pflichtplätze
- Überprüfung der bisher erteilten Anerkennungsbescheide
- Ersatz des Begriffs "Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE)" durch "Grad der Behinderung".

Gesetzentwurf der SPD ²⁾

Seine wesentlichen Punkte lauten:

- Erhöhung der Ausgleichsabgabe von DM 100,- auf DM 400,-
- Anpassung der Ausgleichsabgabe im 3-Jahres-Rhythmus
- Ersatz der Schwerbehinderten-Sonderprogramme durch eine dauerhafte Regelung

1) Süddeutsche Zeitung vom 6. September 1984, S. 2

2) Süddeutsche Zeitung vom 11. Juli 1984, S. 5

Arbeitgeber ¹⁾

Von seiten der Arbeitgeber sind keine konkreten Vorlagen bekannt. Das geltende Recht wird im großen und ganzen als erfolgreich gewertet. ²⁾ Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation Schwerbehinderter wird im wesentlichen an die Unternehmen appelliert. ³⁾

Neuerdings wird jedoch das Finalprinzip selbst angegriffen und als "Verschwendung" zu Lasten der Schwerstbehinderten bezeichnet. Der Unternehmer werde "zu karitativen Leistungen gezwungen". An die Adresse der Bundesregierung gerichtet heißt es bei Habermann: "Gut scheinen auf Kosten anderer ist auch eine Form der Bosheit". ⁴⁾

1) Hierzu werden auch Äußerungen gerechnet, die nicht von den Verbänden bzw. ihren Vertretern stammen, jedoch aus dem Blickwinkel des Unternehmers argumentieren.

2) In iwd, Heft 43/1984, S. 6 heißt es: "Die deutsche Wirtschaft hat in den vergangenen zehn Jahren die Einstellungs- und Beschäftigungschancen für Schwerbehinderte auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt verbessert. Erfolg: Die Zahl der Schwerbehinderten-Arbeitsplätze hat sich gegenüber 1974 auf 1,2 Millionen verdoppelt".

Lediglich zwei "Konstruktions-Fehler" werden bemängelt:

1. "Die Schutzbestimmungen und Vergünstigungen werden von zahlreichen Personen in Anspruch genommen, deren Erwerbsfähigkeit nicht gemindert ist".
2. "Der erweiterte Kündigungsschutz für Schwerbehinderte führt dazu, daß vor allem kleinere Unternehmen gar nicht erst versuchen, Behinderte einzustellen".

3) Z.B. Rolf Weber, Behinderte beschäftigen!, in: Der Arbeitgeber, Nr. 14 - 15/32 - 1980, S. 768

4) Gerd Habermann, Schwerbehindertengesetz, Die Geburtsfehler bleiben, in: Arbeit und Sozialpolitik, 11/1984, S. 393

DBG 1)

Änderungsvorschläge des DGB werden schon seit Jahren vortragen. Ihre wesentlichen Inhalte sind

- deutliche Erhöhung der Ausgleichsabgabe und ihre Dynamisierung sowie die Beseitigung ihrer steuerlichen Absetzbarkeit
- Erhöhung der Beschäftigungspflicht
- Erweiterung der Förderungsmöglichkeiten für besonders benachteiligte Gruppen
- Verbesserung der Rechtsstellung der Vertrauensleute sowie der Mitbestimmungsrechte der Betriebs- bzw. Personalräte.

Vorschläge in der Literatur:

Soltwedel

Unter den Vorschlägen dieses Autors zu den Problemgruppen des Arbeitsmarktes ist zu den Schwerbehinderten zu nennen:

- engere Fassung des Schwerbehinderten-Begriffs ²⁾
- Senkung oder Abschaffung der Pflichtquote ³⁾, stattdessen
- Zahlung von Lohnkostenzuschüssen
- Verzicht auf Zählung der Auszubildenden bei der Ermittlung der Zahl der Arbeitsplätze ⁴⁾

Bunge 5)

Der Autor schlägt folgende Maßnahmen vor:

- Erhöhung der Ausgleichsabgabe

-
- 1) Heinz O. Vetter, in: Soziale Sicherheit 1981, S. 33 - 36
Gerd Muhr, in: Soziale Sicherheit 1981, S. 36 - 42
Ursula Engelen-Kefer, in: Soziale Sicherheit, Heft 5/1984, S. 132 - 134
 - 2) Rüdiger Soltwedel, Krise der Arbeitsmarktpolitik, a.a.O., 1981, S. 52
 - 3) derselbe, Mehr Beschäftigung Schwerbehinderter durch mehr Zwang ?, a.a.O., S. 2
sowie derselbe, Rückwirkungen ..., a.a.O., S. 104 f: "Die höheren Kosten für die Eingliederung der Schwerbehinderten sollten daher in erster Linie der Gesamtheit der Steuerzahler auferlegt werden".
 - 4) derselbe, Mehr Beschäftigung ..., a.a.O., S. 2 sowie derselbe, Rückwirkungen ..., a.a.O., S. 107 ff
 - 5) Thomas Bunge, Rechtliche Defizite beim Abbau der Schwerbehinderten-Arbeitslosigkeit, in: Sozialer Fortschritt, 1981, S. 34 - 40

- Verstärkung der Subventionsleistungen
- Abschluß tariflicher Vereinbarungen über Beschäftigungszahlen für Schwerbehinderte
- Verpflichtung zu behindertengerechter Grundausstattung der Betriebe durch Änderung der Arbeitsstättenverordnung
- Meldepflicht für freie Stellen, soweit die Beschäftigungspflicht durch einen Arbeitgeber noch nicht erfüllt ist.

Heinze/Hinrichs/Olk ¹⁾

Bei diesen Autoren finden sich die folgenden drei Vorschläge:

- Das Instrument der "prozeduralen Steuerung" (Darunter verstehen die Verfasser die Installierung von Entscheidungsfindungsprozeduren, an denen alle sozialen Gruppen und Akteure beteiligt werden, die von den jeweiligen Entscheidungen betroffen sind. Es handelt sich um eine "auf Kooperation ausgerichtete Politik".)
- Erhöhung der Konfliktfähigkeit von Behinderten
- Förderung selbständiger Existenzmöglichkeiten, insbesondere in Form von Selbsthilfegruppen. Diese bedürfen jedoch staatlicher Unterstützung.

Harmsen ²⁾

Dieser Autor schlägt vor:

- Erhöhung der Quote der Beschäftigungspflicht
- Einbeziehung derjenigen Arbeitgeber in die Vergünstigungen der Schwerbehinderten-Sonderprogramme, die ihre Beschäftigungspflicht noch nicht erfüllt haben
- Verstärkte Kontrollen der Bundesanstalt für Arbeit und der Hauptfürsorgestellen
- Stärkere Anbindung der Vertrauensleute und Betriebsräte an die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften.

1) Rolf G. Heinze, Karl Hinrichs, Thomas Olk, Berufliche Integration Behinderter in der Krise. Zur Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente bei struktureller Unterbeschäftigung, in: MittAB 1981, S. 315 - 320

2) Claus Harmsen, Arbeitgeberverpflichtungen im Schwerbehindertengesetz, a.a.O., insbes. S. 146 - 148

Schmid/Semlinger ¹⁾

Diese Autoren formulieren folgende Empfehlungen:

- Erhöhung der Quote der Beschäftigungspflicht
- Anpassung der Ausgleichsabgabe an die Kaufkraftentwicklung
- Einsetzen des besonderen Kündigungsschutzes erst nach einer längeren Probezeit
- Umgestaltung der Organisation der Vermittlungsförderung in der Arbeitsverwaltung
- Stärkung der Position der Schwerbehinderten-Vertrauensperson, insbesondere um ein stärkeres Initiativrecht bei der präventiven Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Rehabilitation darf nicht engen ökonomischen Nutzenkosten-Kriterien unterworfen werden
- Ausweitung infrastruktureller Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe.

1) Günther Schmid und Klaus Semlinger, Arbeitsmarktpolitik für Behinderte, Berlin 1984

Ordnungspolitische Beurteilung der Reformvorschläge

Im wesentlichen bewegen sich die bekanntgewordenen Vorstellungen im Rahmen des geltenden Schwerbehindertenrechts. Die Bundesregierung beabsichtigt offensichtlich, die Zahl der durch das Gesetz geschützten Personen auf zwei Wegen zu reduzieren: Einerseits administrativ durch Überprüfung von Anerkennungsbescheiden, andererseits durch Reduzierung der Vergünstigungen für den Schwerbehinderten, womit der Anreiz, einen Anerkennungsantrag zu stellen, schwächer wird. In seiner Richtung entspricht dies den wesentlich weitergehenden Forderungen Soltwedels und der Arbeitgeber. Damit besteht jedoch die Gefahr, daß die Problemlage der Behinderten lediglich statistisch reduziert wird.

Die Erhöhung der Ausgleichsabgabe wird voraussichtlich bescheiden ausfallen, insbesondere gemessen an den Vorstellungen der SPD und des DGB.

Die Vorschläge zur Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Vertretern der Schwerbehinderten sowie öffentlichen Stellen können zur Verbesserung der Information beitragen. Damit könnte es möglich sein, neue, bisher nicht bekannte Möglichkeiten der Schwerbehinderten-Beschäftigung in Betrieben und Verwaltungen aufzutun und unnötige Hindernisse gemeinsam aus dem Weg zu räumen.

Aus ordnungspolitischen Überlegungen heraus abzulehnen sind Meldepflichten für freie Stellen oder tarifliche Vereinbarungen über Zahl oder Quote zu beschäftigender Schwerbehinderter. Die Probleme des Vollzugs wären obendrein kaum lösbar.

Die Interpretation des Schwerbehindertengesetzes als "Gesetz des guten Willens" ¹⁾ und daraus abgeleitete

1) So Claus Harmsen, Arbeitgeberverpflichtungen ..., a.a.O., S. 148

Vgl. auch den Titel der Schwerbehinderten-Zeitschrift "Der gute Wille", hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesanstalt für Arbeit.

Appelle ¹⁾ an die Arbeitgeber werden in einer Marktwirtschaft keine entscheidenden Erfolge erwarten dürfen. Eine Marktwirtschaft braucht als Rechensystem klare Daten wie die Ausgleichsabgabe, die in die einzelbetriebliche Wirtschaftsrechnung eingehen können. Ordnungskonform sind deshalb staatliche Lohnzuschüsse an die Arbeitgeber zum Ausgleich der besonderen Kosten der Schwerbehindertenbeschäftigung. Ihre Finanzierung kann sowohl durch ein Umlageverfahren erfolgen (dem entspricht die geltende Ausgleichsabgabe-Regelung) als auch aus allgemeinen Steuermitteln.

1) Vgl. S. 2, Fußnote 3
Vgl. auch den gemeinsamen Appell, mehr Schwerbehinderte zu beschäftigen, des Präsidenten des Verbandes der Kriegs- und Wehrdienstopfer, Behinderten und Sozialrentner Deutschlands (VdK), Karl Weishäupl und des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit, Heinrich Franke, an Betriebe und Verwaltungen.
Nürnberger Nachrichten vom 12. Juni 1985

4.4 Junge Frauen

4.4.1 Beschäftigung

Die Zahl der erwerbstätigen Frauen ist in der Bundesrepublik Deutschland seit 1950 von 7 267 000 auf 10 182 000 (1982) gestiegen. ¹⁾ Relativ stärker noch - hauptsächlich auf Kosten der Zahl der mithelfenden Familienangehörigen- nahmen die abhängig Erwerbstätigen zu. Ihre Anzahl stieg von 4 168 000 (1950) bis auf 8 974 000 (1982) und nahm im folgenden Jahr (1983) wieder auf 8 810 000 ab (Schaubild 10).

Nach einem durchweg kräftigen Aufbau der Zahl abhängig beschäftigter Frauen während der 50er Jahre sind seitdem von Jahr zu Jahr erhebliche Schwankungen zu verzeichnen (vgl. Schaubild 11). Im Gegensatz zur Beschäftigungsentwicklung der Männer sind jedoch an den Beschäftigungsschwankungen der Frauen ausländische Arbeitnehmer in viel geringerem Umfang beteiligt, d. h. es handelt sich zum größten Teil um Veränderungen in der Beschäftigung der deutschen weiblichen Wohnbevölkerung.

Die Zunahme der weiblichen Erwerbspersonen (die auch die Erwerbslosen beinhalten) ist statistisch auf mehrere Quellen zurückzuführen. So nahm die weibliche Wohnbevölkerung im erwerbsfähigen Alter zu, zum Teil durch Zustrom von Gastarbeitern. ²⁾ Zum anderen wies die Erwerbsbeteiligung gewisse Schwankungen auf.

Der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an der gesamten Wohnbevölkerung stieg von 30,2 % (1950) auf 32,1 % (1981) nur wenig. Das Maximum der weiblichen Erwerbsbeteiligung wurde mit 33,7 % bereits 1958 erreicht, das Minimum lag

1) Statistisches Bundesamt, Lange Reihen zur Wirtschaftsentwicklung 1982, S. 40 sowie Fachserie 1, Reihe 4.1.1, 1983 S. 82

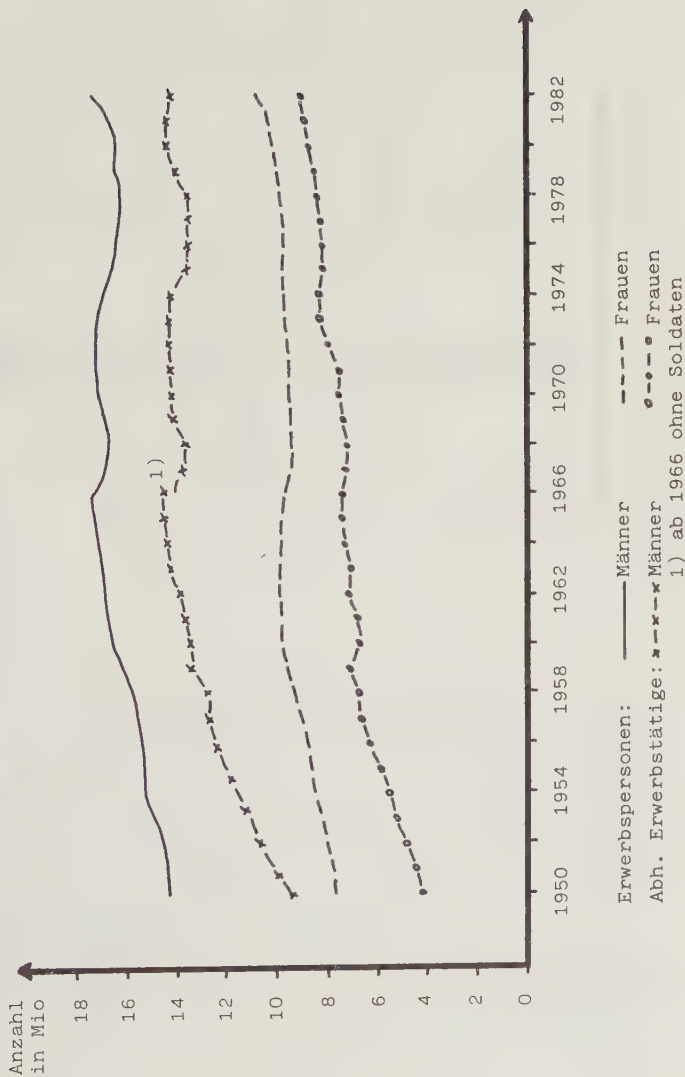
2) Die Zahl der weiblichen ausländischen Arbeitnehmer betrug bis zu 726 000 im Jahr 1974: Statistisches Bundesamt, Lange Reihen ..., S. 41

Schaubild 10

Zeitreihe

Erwerbspersonen, darunter abhängig Erwerbstätige

Männer, Frauen



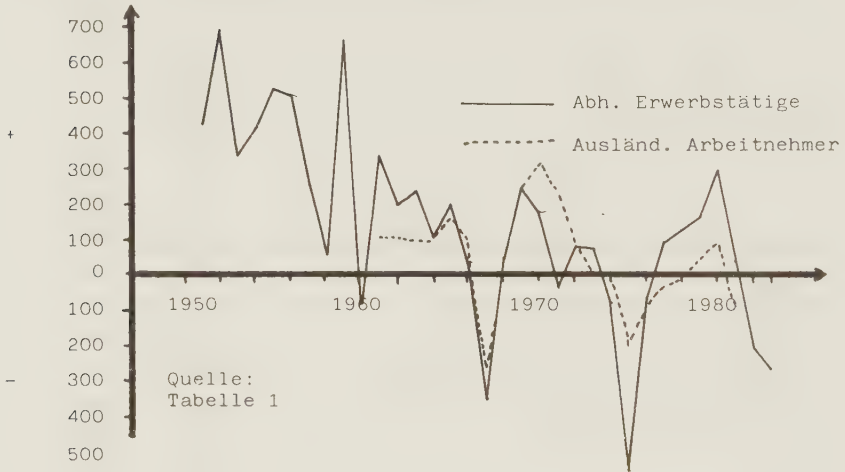
Quelle: Tabellen 1 und 2

Schaubild 11

Zeitreihen (jeweils Veränderung gegenüber dem Vorjahr)

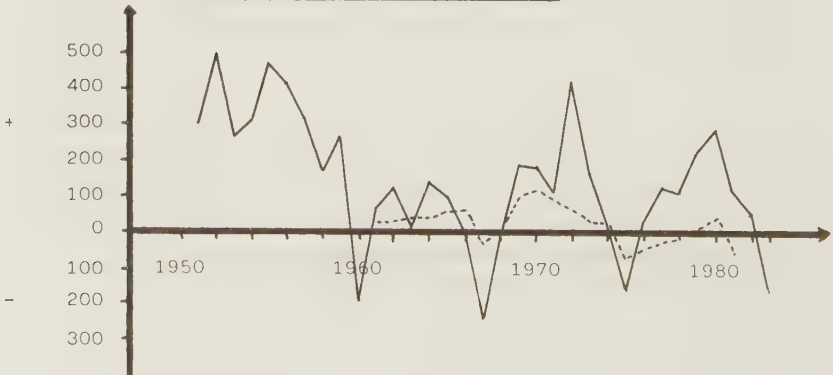
Anzahl
in 1000

Abhängig erwerbstätige Männer, darunter
ausländische Arbeitnehmer



Anzahl
in 1000

Abhängig erwerbstätige Frauen, darunter
ausländische Arbeitnehmerinnen



1950 und in den Jahren 1971 und 1972 bei jeweils 30,2 %. 1) 2) Hinter dieser Globalzahl stecken jedoch beträchtliche Strukturveränderungen. Diese beruhen einerseits auf demographischen Effekten (Änderung im Altersaufbau der Bevölkerung), andererseits auf Verhaltensänderungen. 3)

Verhaltensänderungen lassen sich unmittelbar an den altersspezifischen Erwerbsquoten ablesen, die das Statistische Bundesamt als hochgerechnete Ergebnisse des jährlichen Mikrozensus veröffentlicht. Diese zeigen den Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung nach Altersgruppen und Familienstand sowie nach Geschlecht.

Bei Frauen zeigt sich deutlich ein späterer Eintritt ins Berufsleben (verlängerte Bildungsphase) und ein früheres Ausscheiden (niedrigeres durchschnittliches Rentenalter), während die Erwerbstätigkeit in den mittleren Altersjahrgängen zugenommen hat (vgl. Schaubilder 12 und 13). Die Zunahme der Erwerbstätigkeit geht fast vollständig auf das Konto der verheirateten sowie der verwitweten und geschiedenen Frauen. Die ohnehin hohe Erwerbsbeteiligung der ledigen Frauen blieb dagegen fast unverändert. 4)

1) Statistisches Bundesamt, Lange Reihen ..., 1982, S. 41 und 42

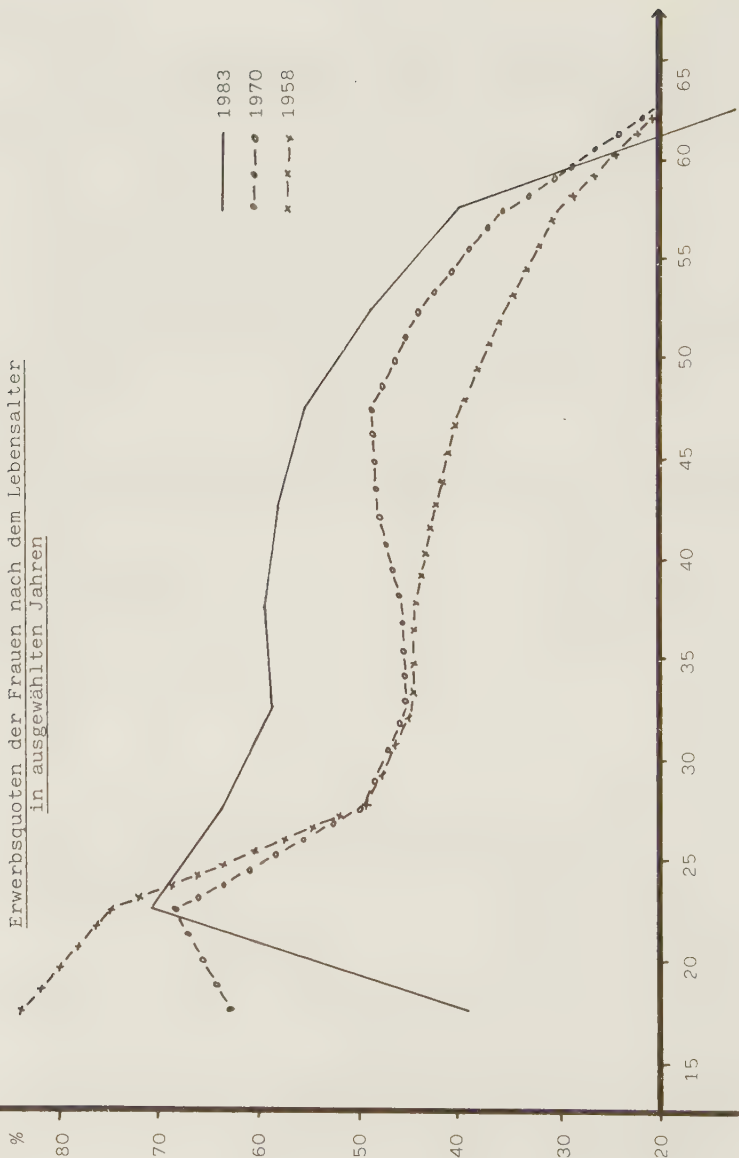
2) In den Jahrzehnten davor hat sich im Gegensatz zur landläufigen Meinung die Erwerbstätigkeit der Frauen global betrachtet nicht sehr stark verändert. Bereits 1907 betrug die Erwerbsquote der Frauen im erwerbsfähigen Alter im Deutschen Reich 45,0 % und hat sich seitdem unter nur geringen Schwankungen auf knapp über 50 % erhöht: Anke Peters, Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 4 Frauenerwerbstätigkeit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Ausgabe 1984, S. 6 und die dort angegebenen Quellen.

3) Vgl. hierzu Ronald Schettkat: Die Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland von 1970 - 1977 - ihre demographischen und ökonomischen Ursachen, Kurzfassung einer prämierten Arbeit, in: Forschungspreis 1982 der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 76, Nürnberg 1983, S. 235 ff.

4) Statistisches Bundesamt, Reihe 6 I 1967 und 1972, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, 1983, S. 88

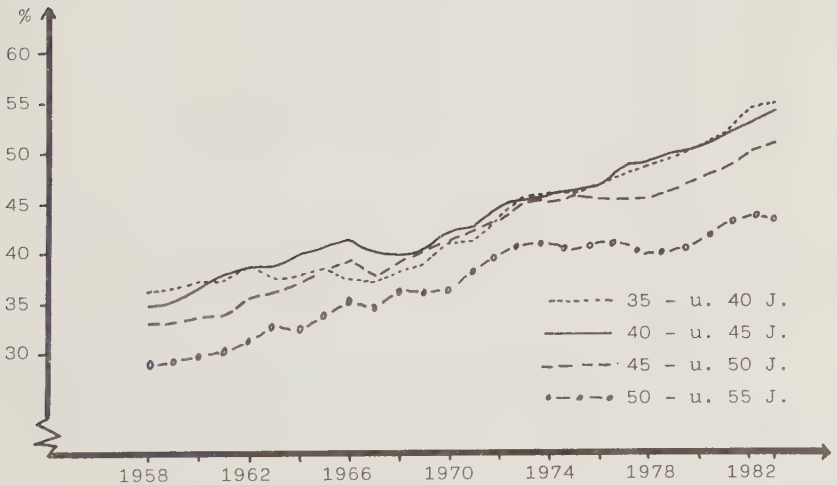
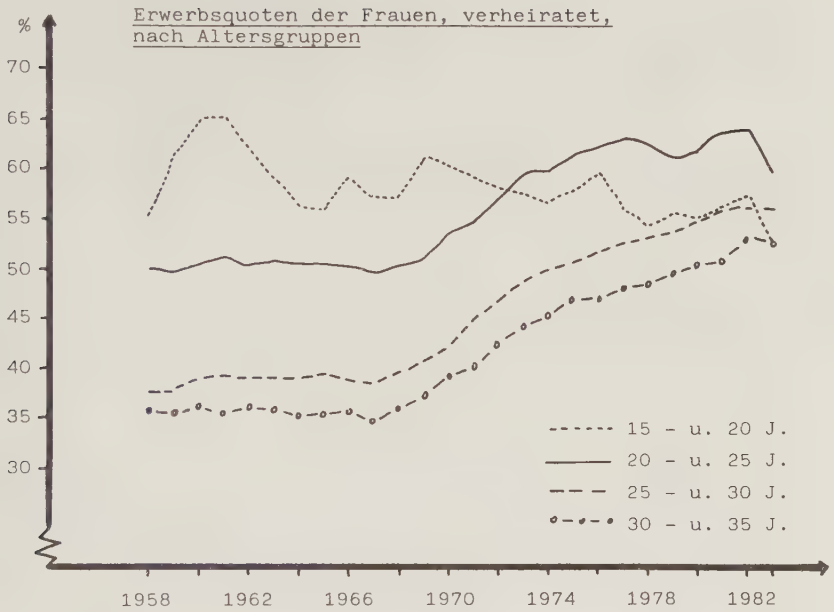
Schaubild 12

Erwerbsquoten der Frauen nach dem Lebensalter
in ausgewählten Jahren



Quelle:
Tabelle 4

Schaubild 13



Betrachtet man den durchschnittlichen Erwerbsverlauf, auf den heute Frauen unterschiedlichen Alters zurückblicken können (Schaubild 14), so zeigt sich, daß nach einem Minimum der Erwerbsbeteiligung zur Lebensmitte ein (zunehmend früherer) erneuter Anstieg der Erwerbsbeteiligung in höherem Alter zu verzeichnen ist. Nach dem Maximum der Erwerbsbeteiligung im Jugendalter erreichten bzw. erreichen die heute 45 - 60-jährigen Frauen ein zweites Maximum der Erwerbsbeteiligung im Alter von 45 - 50 Jahren.

Das Niveau der Erwerbsbeteiligung stieg dabei in den letzten 15 Jahren im mittleren Alter deutlich an. Sollten die bisherigen Verlaufsmuster beibehalten werden, ist zumindest bei den 35 - 50-jährigen Frauen mit einem weiteren, erheblichen Anstieg der Erwerbsbeteiligung zu rechnen.

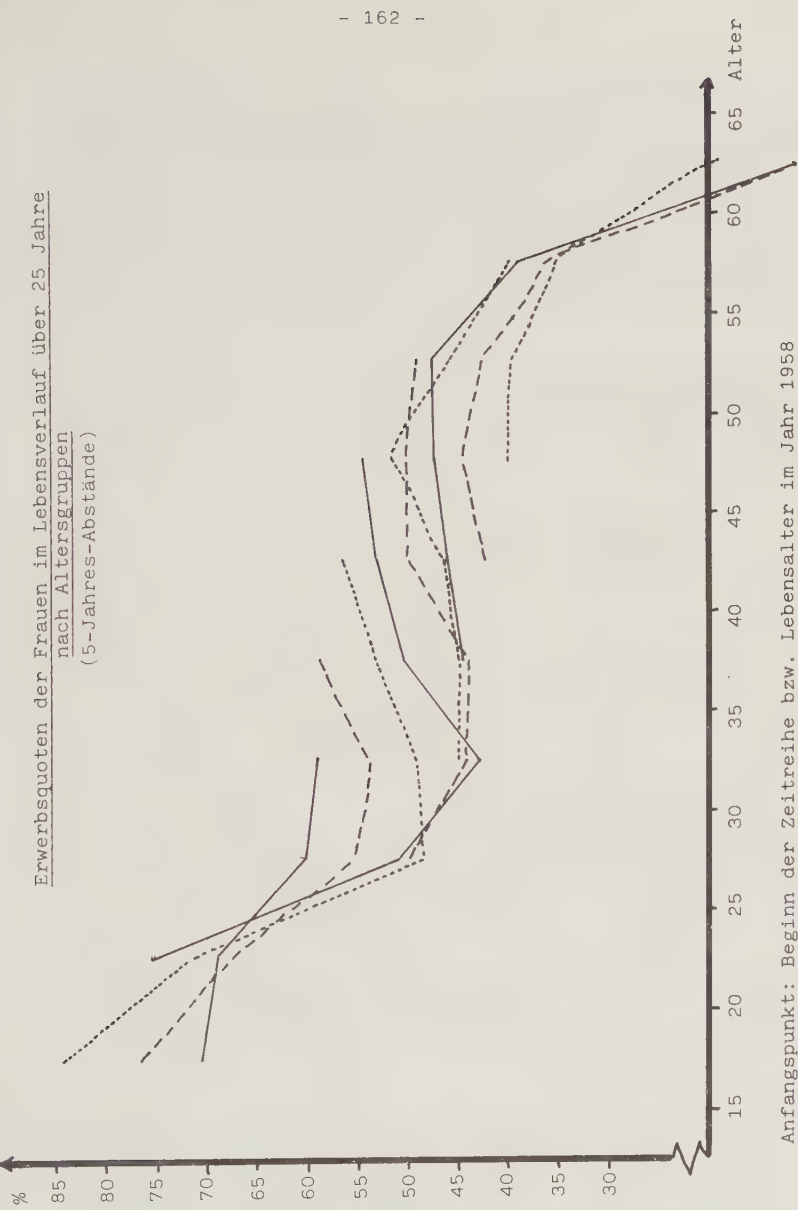
Der Umfang des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben nach dem Jugendalter hat, zumindest per Saldo, beträchtlich abgenommen. Für die heute 30 - 35-jährigen Frauen beträgt die Differenz zwischen der höchsten Erwerbsquote (1968, 15 - 20-jährige: 70,5 %) und der niedrigsten (1983, 30 - 35-jährige: 58,4 %) gerade 12,1 %-Punkte. Im Vergleich dazu nahm die Erwerbsquote der heute 40 - 45-jährigen von 1958 (15 - 20-jährige: 84,2 %) auf 1968 (25 - 30-jährige: 48,4 %) um über 35 %-Punkte ab, die der älteren Frauen um vermutlich noch mehr (über deren Jugendalter sind keine Zahlen verfügbar). Über die den Salden zugrundeliegenden Bewegungsvorgänge ist jedoch leider wenig bekannt.

Zu vermuten ist, daß besonders die Geburt eines Kindes Anlaß für eine Unterbrechung bzw. Beendigung einer Erwerbstätigkeit ist. Eine Erhebung bei Betriebskrankenkassen im Jahr 1980 zeigte, daß nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs nur 49 % der Mütter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnahmen.¹⁾

1) Zitiert nach Der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.), Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1984, S. 27

Schaubild 14

Erwerbsquoten der Frauen im Lebensverlauf über 25 Jahre
nach Altersgruppen
(5-Jahres-Abstände)



Anfangspunkt: Beginn der Zeitreihe bzw. Lebensalter im Jahr 1958
Endpunkt: Lebensalter im Jahr 1983 bzw. Ende der Zeitreihe

Quelle: Tabelle 4

Der dem Minimum der Erwerbsbeteiligung folgende Umfang der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit betrug, gemessen an der Erwerbsquote, per Saldo für alle Frauen bei den heute 50 - 55-jährigen ca. 6,6 %-Punkte, bei den heute 45 - 50-jährigen dagegen schon 11,8 %-Punkte. Das heißt: 11,8 % der weiblichen Wohnbevölkerung dieser Kohorte wechselte per Saldo im Verlauf von 15 Jahren von den Nichterwerbspersonen zu den Erwerbspersonen.

Die übliche Darstellung der altersspezifischen Erwerbsquoten zu einem bestimmten Zeitpunkt verschleierte diese Bewegungsvorgänge völlig (vgl. Schaubild 12).¹⁾

Um die Beteiligung der Frauen am Berufsleben zu quantifizieren, sind die statistisch verfügbaren Kategorien "Erwerbspersonen" und "Erwerbstätige" jedoch nur eingeschränkt brauchbar. Im Rahmen der Mikrozensus-Erhebungen gilt nämlich als erwerbstätig, wer in der Berichtswoche auch nur eine einzige Stunde arbeitet.²⁾ Die Anzahl der Erwerbstätigen ist also keineswegs gleichzusetzen mit voll berufstätigen Personen. Gerade bei Frauen spielen marginale Beschäftigungen eine erhebliche Rolle. Während 1983 nur 2,8 % der erwerbstätigen Männer regelmäßig weniger als 40 Stunden in der Woche arbeiteten, betrug dieser Anteil bei den Frauen 34,0 %. 19,3 % aller weiblichen Erwerbstätigen hatten eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von weniger als 21 Stunden.³⁾

In welchem Ausmaß (bzw. ob überhaupt) der statistische Ausweis der steigenden Frauenerwerbsquote auf eine Zunahme solcher marginaler Beschäftigungsverhältnisse zurückgeht, kann nicht beurteilt werden.

1) Schaubild 12 ergibt sich aus der Verbindung der entsprechenden Endpunkte des Schaubildes 14
Vgl. z.B. auch die Darstellung in Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, 1983, S. 23

2) Vgl. den Abschnitt 4.1.1.2 dieser Arbeit

3) Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 62 und eigene Berechnungen

Zu den Schwierigkeiten der Interpretation ist auch zu rechnen, daß die Erwerbsquote nicht nur die tatsächlich Erwerbstätigen, sondern auch die Erwerbslosen enthält. Von den 1 280 000 weiblichen Erwerbspersonen im Alter von 25 - 30 Jahren, die im Juni 1983 gezählt wurden, waren z.B. 146 000 erwerbslos. Je 100 Personen der Wohnbevölkerung zählten 63,5 zu den Erwerbspersonen. Davon waren nur 56,3 tatsächlich erwerbstätig, 7,2 bezeichneten sich als erwerbslos! ¹⁾

1983 zählten 50,7 % aller Frauen im Alter von 15 - 65 Jahren (21 555 000) zu den Erwerbspersonen (10 938 000). Damit waren 46,3 % der Wohnbevölkerung (9 972 000) erwerbstätig und 4,5 % (966 000) erwerbslos. Nur 30,6 % waren voll erwerbstätig (40 Wochenstunden und mehr), 6,8 % arbeiteten 21 - 39 Stunden pro Woche und 8,9 % weniger als 21 Stunden in der Woche. 49,3 % rechneten zu den Nichterwerbspersonen. ²⁾

Das wirkliche Ausmaß der Frauenerwerbstätigkeit ist, im Vergleich zu derjenigen der Männer, in Wirklichkeit wohl erheblich geringer als der Blick auf die Erwerbsquoten zunächst erscheinen läßt. ³⁾

Erheblichem Wandel unterlag die Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren auch hinsichtlich der rechtlichen Stellung im Beruf. Der Zunahme der Beschäftigung in abhängiger Arbeit (Arbeiterinnen, Angestellte, Beamtinnen) steht eine beträchtliche Verminderung der mithelfenden Familienangehörigen gegenüber. ⁴⁾ Allein von 1972 - 1982 ist die Anzahl der weiblichen mithelfenden Familienangehörigen von 1 261 000 auf 708 000 zurückgegangen, während die Zahl der Selbständigen fast unverändert blieb (ca. 500 000) und die Zahl der

1) Eigene Berechnungen nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes, 1.4.1.1, 1983, S. 34

2) Eigene Berechnungen nach den Zahlen des Statistischen Bundesamtes, 1.4.1.1, 1983, S. 34

3) Erwerbsquote der Männer zum Vergleich: Im Alter von 15 - 65 Jahren 82,0 %, darunter 5,2 % erwerbslos und 74,6 % Vollzeit-erwerbstätig, 2,2 % unter 40 Stunden pro Woche.

4) Vgl. Schaubild 10

abhängig Erwerbstätigen von 8 021 000 auf 8 974 000 anstieg.¹⁾
Für 1983 ist wiederum eine Umschichtung von den abhängig
Erwerbstätigen zu den mithelfenden Familienangehörigen und
den Selbständigen zu beobachten.²⁾

Die Verteilung der Geschlechter auf die verschiedenen Berufe
oder Berufsgruppen folgt nicht dem Zufallsprinzip. Vielmehr
ist eine deutliche Unterscheidung in Männer- und Frauenbe-
rufe sichtbar.³⁾

Über 90 % der erwerbstätigen Frauen sind in 12 Berufsgruppen
zu finden, in denen sie 64,5 % der Beschäftigten ausmachen
(Anteil an allen Erwerbstätigen: 38,0 %). Die restlichen
9,3 % der erwerbstätigen Frauen verteilen sich auf alle
übrigen Berufsgruppen, in denen der Frauenanteil nur 9,6 %
beträgt.⁴⁾ Den höchsten Frauenanteil weisen die Berufs-
gruppen Textilarbeiter (91,5 %), Gesundheitsdienstberufe
(87,2 %), Reinigungsberufe (86,0 %) und sozialpflegerische
Berufe (81,8 %) auf.

Die weiblichen Auszubildenden konzentrieren sich zu 57,8 %
(1982) auf zehn Ausbildungsberufe (in denen nur 11 % aller
männlichen Auszubildenden zu finden sind). Umgekehrt finden
sich in den zehn von jungen Männern am stärksten besetzten
Ausbildungsberufen 39,6 % aller männlichen Auszubildenden,
jedoch nur 3,8 % aller weiblichen Auszubildenden. In den
drei von männlichen Auszubildenden am stärksten besetzten
Ausbildungsberufen beträgt der Frauenanteil zwischen 0,5 %
und 1,2 %. auf der anderen Seite gibt es reine Frauenberufe
(Arzthelfer/in und Zahnarzthelfer/in: Anteil der männlichen
Auszubildenden unter 0,1 %).⁵⁾

1) Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1982, S. 99

2) Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 83

3) Vgl. hierzu Frank Braun und Brigitte Gravalas, Die Benach-
teiligung junger Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit,
München 1980 sowie Kommission der Europäischen Gemeinschaft
Brüssel-Luxemburg 1980, insbesondere S. 21

4) Statistisches Jahrbuch 1983

5) Der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.),
Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, ala.O., S. 13/14

Ohne näher auf die Ursachen dieser geschlechtsspezifischen Teilung des Arbeitsmarktes eingehen zu können, so muß doch zur Kenntnis genommen werden, daß sie "in den vergangenen hundert Jahren alle Wandlungen der Wirtschafts- und Berufsstruktur überdauert" hat und sich als "außerordentlich zählebig und stabil" erwiesen hat.¹⁾ Es muß davon ausgegangen werden, daß eine Substitution von männlicher durch weibliche Arbeitskraft und umgekehrt nur in relativ engen Grenzen vor- kommt. Die Entwicklung der weiblichen/männlichen Arbeitsmarktchancen ist offensichtlich eng mit dem Strukturwandel der Wirtschaft verknüpft.

Im Bereich der Schulbildung haben Mädchen die Jungen inzwischen überflügelt. Sowohl in Gymnasien, noch deutlicher in Realschulen sind sie überrepräsentiert.²⁾ Auch vom Schulerfolg her sind sie den Jungen überlegen.³⁾ Lediglich an den Hochschulen konnten die Frauen noch nicht mit den Männern gleichziehen.

In der beruflichen Bildung sind die Frauen dabei, den Rückstand zu den Männern zu verringern. Der Frauenanteil an den Auszubildenden betrug 1983 ca. 43 %, während er 1972 erst bei 38,5 % lag.⁴⁾ Bei den weiblichen Erwerbstätigen hat der Anteil der Frauen mit beruflicher Ausbildung von 1970 bis 1978 von 38 % auf 59 % zugenommen, bei den Männern von 65 % auf 77,7 %.⁵⁾

Die Arbeitsverdienste der Frauen liegen, auch bei vergleichbarer Arbeitszeit, erheblich unter denen der Männer. Im Jahr

1) Anke Peters, a.a.O., S. 15, vgl. auch S. 8 f

2) Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Bildung im Zahlenspiegel, 1983, S. 42

3) ebenda, S. 51

4) Der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.), Frauen ..., a.a.O., S. 10

5) ebenda, S. 10

1981 verdienten Arbeiterinnen in der Industrie nur 68,8 % des durchschnittlichen Männerlohns, weibliche Angestellte in Industrie und Handel erreichten 64,6 % des durchschnittlichen Männergehalts. ¹⁾ Allerdings hat sich der Abstand der Frauen zu den Männern im Zeitverlauf vermindert. 1960 verdienten Arbeiterinnen nur 59,7 % des Männerlohns, weibliche Angestellte 55,9 % des durchschnittlichen Gehalts der Männer. ²⁾ 1984 erreichten die durchschnittlichen Bruttoverdienste der Frauen in allen Wirtschaftsbereichen 68,5 % der entsprechenden Männerverdienste. ³⁾

Die schlechtere Entlohnung der Frauen ist nur zum Teil auf die im Durchschnitt geringere Qualifikation zurückzuführen. Eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ergab für 1978: "Das Einkommensniveau der Frauen liegt durchgängig deutlich unter dem der Männer mit vergleichbarem beruflichen Status und Qualifikationsniveau". ⁴⁾

1) ebenda, S. 23

2) ebenda, S. 23

3) DIW nach Süddeutsche Zeitung vom 12.2.1985

4) Manfred Tessaring, Ausbildung und Einkommen der Erwerbstätigen im Jahre 1978. Eine Auswertung des Mikrozensus, 1978, in: Werner Clement, Manfred Tessaring, Gernot Weißhuhn, Ausbildung und Einkommen in der Bundesrepublik Deutschland, BeitrAB 80, S. 202

Vgl. hierzu auch Ingrid Kurz-Scherf und Brigitte Stahn-Willig, Gleiche Arbeit! Gleicher Lohn! - und wer macht die Hausarbeit? - Zur Frauenlohndiskriminierung in der Bundesrepublik - in: WSI-Mitteilungen 4/1981, S. 212 - 222

Zu weiteren Benachteiligungen von Frauen: Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Die Arbeitnehmerinnen in Europa, Wie sie Diskriminierungen in der Welt der Arbeit sehen, Nachtrag Nr. 5 zu Frauen Europas, Brüssel 1980, insbesondere S. 37 ff

4.4.2 Der Bestand an Arbeitslosen

Im September 1984 lag die Arbeitslosenquote der Frauen mit 10,1 % beträchtlich über derjenigen der Männer, die 7,7 % betrug. ¹⁾ Im Jahresdurchschnitt 1984 lagen die entsprechenden Quoten bei 10,2 % und 8,5 %. ²⁾

Diese seit den 70er Jahren beobachtete Konstellation, nämlich eine durchweg höhere Arbeitslosenquote der Frauen gegenüber den Männern, veranlaßte eine Vielzahl von öffentlichen und politischen Äußerungen zum Thema "Frauenarbeitslosigkeit". ³⁾

Betrachtet man die Arbeitslosenquote von Männern und Frauen über einen längeren Zeitraum (für die Bundesrepublik liegen derartige Zahlen für die Zeit ab 1950 vor), so ist festzustellen, daß die Arbeitslosenquote der Frauen bereits in den 50er Jahren deutlich über derjenigen der Männer lag. Nur zur Zeit der Vollbeschäftigung während der 60er Jahre waren Frauen relativ weniger arbeitslos als Männer (Schaubild 15).

Unter der Oberfläche der globalen Arbeitslosenquote verbergen sich jedoch beträchtliche Strukturverschiebungen. Mitte der 60er Jahre, seitdem Strukturuntersuchungen des Arbeitslosenbestandes durch die Bundesanstalt für Arbeit vorliegen, war die Männerarbeitslosigkeit durch einen sehr hohen Anteil älterer Arbeitsloser geprägt. So waren 1964 69,6 % der arbeitslosen Männer über 55 Jahre alt! ⁴⁾ Davon war mehr als die Hälfte über 65 Jahre. Mit dem Finanzänderungsgesetz 1967 endete diese Erscheinung rasch, als der Bezug von Arbeitslosengeld für Altersrenten-Berechtigte gestrichen wurde. ⁵⁾ Für Frauen spielte die Alters-Arbeits-

1) ANBA 3/1985, S. 295

2) ANBA Jahreszahlen 1984, S. 35

3) Als Beispiel sei hier die BT-Drucksache 10/871 vom 11.1.1984 genannt

4) ANBA 1966, S. 512

5) ANBA 1969, S. 938



Quelle: Tabelle 7

losigkeit dagegen eine viel geringere Rolle. 1964 waren lediglich 4,6 % der arbeitslosen Frauen über 65 Jahre alt und 30,2 % über 55 Jahre. ¹⁾ Für die mittlere Altersgruppe hat sich seitdem die Arbeitsmarktlage etwas anders entwickelt, als in den Globalzahlen zum Ausdruck kommt. Für Männer im Alter von 25 bis unter 35 Jahren erreichte die Arbeitslosenquote im Jahre 1969 0,1 %. 1964, dem ersten Jahr, für das solche Untersuchungen vorliegen, betrug die Arbeitslosenquote für alle Männer unter 45 Jahren 0,1 %. ²⁾ Bis 1983 stieg die Arbeitslosenquote dieser Gruppe auf ihren bisherigen Höhepunkt von 8,4 % (vgl. Schaubild 16).

Die Arbeitslosenquote der Frauen dieses Alters erreichte ihr Minimum ebenfalls in den Jahren 1964 und 1966 mit 0,4 % ³⁾ und stieg bis 1984 auf 12,6 %.

Obwohl im Jahr 1964 die Gesamt-Arbeitslosenquote der Frauen mit 0,5 % gleich niedrig wie die Quote der Männer lag, ergibt sich für die jüngeren und mittleren Altersgruppen ein anderes Bild. Auch 1967, als die Frauen-Arbeitslosenquote mit 1,5 % noch unter derjenigen der Männer mit 1,6 % lag, waren Frauen jüngeren Alters (25 - 35-jährige) mit 1,5 % wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als gleichaltrige Männer mit nur 0,8 %. ⁴⁾

Die Arbeitslosenquote der Männer jüngeren und mittleren Alters war nach den vorliegenden Strukturuntersuchungen in den 60er Jahren also noch weit geringer, als die Globalzahlen ausweisen - während die Zahlen für Frauen als realistisch anzusehen sind.

Für junge Frauen lag die Arbeitslosenquote bis 1972 unter der für alle Frauen. 1964 bis 1967 war ein eindeutig

1) ANBA 1966, S. 514

2) BeitrAB 3.1, 1981, S. 178

3) ebenda, S. 182

4) ebenda, S. 178 und 182



Quelle: Tabelle 8

positiver Zusammenhang der Arbeitslosenquote mit dem Lebensalter zu beobachten, während junge Männer nicht weniger häufig arbeitslos waren als Männer mittleren Alters. Seit etwa 1973 hat sich hier ein drastischer Wandel vollzogen. 10 Jahre später sind die Frauen von 25 bis unter 30 Jahren am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen. Bei Männern weisen die 20 bis unter 25-jährigen die höchste Arbeitslosenquote auf (Schaubild 17). ¹⁾

Der Anteil der Arbeitslosen über 55 Jahre betrug im September 1984 für Frauen nur noch 9,8 %, für Männer 14,8 % (im September 1983 sogar nur 9,1 bzw. 12,6 %). ²⁾ Das Minimum der Arbeitslosenquote verschob sich seit den 60er Jahren von den jüngsten Altersgruppen auf die 40 bis unter 45-jährigen Frauen bzw. auf die 40 bis unter 55-jährigen Männer.

Das Problem der höheren Frauen-Arbeitslosenquote ist somit nicht neu. Berücksichtigt man die institutionell bedingte Aufblähung der Männerarbeitslosigkeit in den 60er Jahren, so muß man zu dem Ergebnis kommen, daß die Frauenarbeitslosigkeit über mehr als 30 Jahre hinweg bereits einen deutlich größeren Umfang aufweist als die Arbeitslosigkeit der Männer.

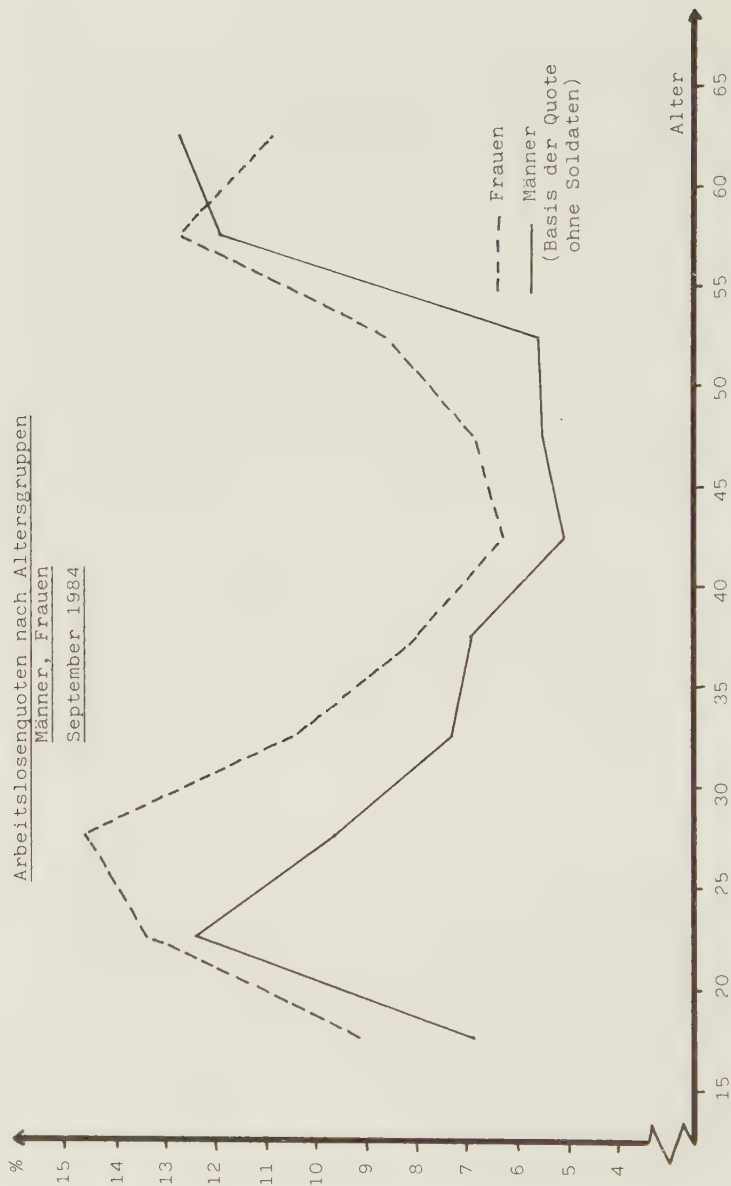
1) Vgl. auch Abschnitt 4.2 dieser Arbeit

2) Eigene Berechnungen nach: ANBA 3/1985, S. 293 f
Ausführliche Behandlungen der Probleme der Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer finden sich in
Christian Brinkmann, Arbeitslosigkeit und berufliche Ausgliederung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer, in: MittAB 4/1979, S. 517 - 524
Peter Weis, Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer, Frankfurt 1983
Werner Karr, Zur Altersstruktur der Arbeitslosen, Analyse ihrer längerfristigen Entwicklung, in: MittAB 3/1977, S. 349 - 358

Schaubild 17

Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen
Männer, Frauen

September 1984



Quelle: Tabelle 10

4.4.3 Bewegungsvorgänge

Die Dauer der Arbeitslosigkeit liegt für Frauen seit Beginn entsprechender Erhebungen (1966) fast durchweg unter derjenigen der Männer. 1984 betrug die durchschnittlich bisher zurückgelegte Dauer der Arbeitslosigkeit des Bestandes an Arbeitslosen Ende September für Männer 12,1 Monate, für Frauen 11,0 Monate. ¹⁾

Die etwas geringere Dauer der Arbeitslosigkeit für Frauen ist zum Teil eine Folge der statistischen Mittelwertbildung. Ältere Arbeitslose, die eine durchschnittlich längere Arbeitslosigkeitsdauer als jüngere Arbeitslose aufweisen, sind nämlich im Arbeitslosenbestand der Frauen schwächer repräsentiert als bei den Männern (Arbeitslose unter 30 Jahren: Männer 38,0 %, Frauen 48,3 % aller Arbeitslosen). ²⁾ Beim Vergleich derselben Altersgruppen erweist sich die Dauer der Arbeitslosigkeit für Frauen als nur wenig geringer (Schaubild 18).

Bei den Abgängen aus Arbeitslosigkeit weisen Frauen eine längere durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit auf als Männer (1984: 8,3 Monate gegenüber 7,7 Monate). ³⁾ Dieses zunächst überraschende Ergebnis kann allerdings auf die unterschiedliche Betroffenheit von Saisoneinflüssen zurückgeführt werden. Im Erhebungszeitraum Mai/Juni 1984 gingen nämlich fast doppelt so viele Männer als Frauen aus der Arbeitslosigkeit ab, ein Hinweis darauf, daß es sich bei Männern um einen beträchtlichen Anteil kürzerfristiger Saison-Arbeitsloser handelt. Der Vergleich einzelner Altersgruppen von Männern und Frauen bei Abgängen aus Arbeitslosigkeit ist mangels entsprechender Daten nicht möglich.

1) ANBA 3/1985, S. 172

2) ANBA 3/1985, S. 293 f

3) ANBA 11/1984, S. 1519

Schaubild 18

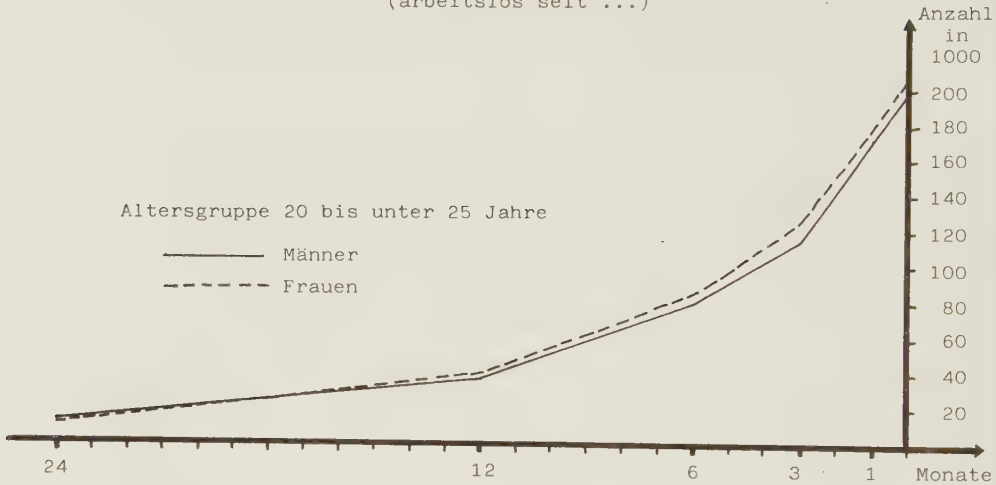
Dauer der Arbeitslosigkeit des Bestandes an
Arbeitslosen vom September 1984

Männer, Frauen

(arbeitslos seit ...)

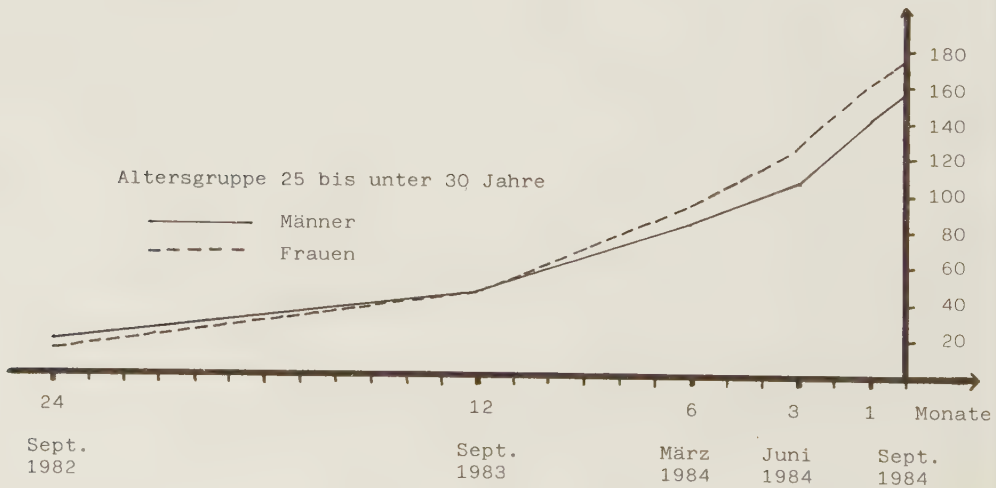
Altersgruppe 20 bis unter 25 Jahre

— Männer
- - - Frauen



Altersgruppe 25 bis unter 30 Jahre

— Männer
- - - Frauen



Quelle: Tabelle 11

Die Bewegungsvorgänge am Arbeitsmarkt sind jedoch umfangreicher, als bei der Analyse der Arbeitslosenbestände zunächst erscheint. Dort sind nämlich kurzfristig Arbeitslose unterrepräsentiert, da sie bei Stichtagserhebungen nur insoweit erfaßt werden, als sie nicht zwischen zwei Stichtagen in die Arbeitslosigkeit ein- und wieder austreten, während langfristig Arbeitslose unter Umständen an mehreren aufeinanderfolgenden Stichtagen gezählt werden.

Im gesamten Jahr 1984 betrug der Zugang von Frauen zur Arbeitslosigkeit 1'431 074 Personen.¹⁾ Er bewegte sich damit auf einem Niveau, das sich seit 1975 kaum verändert hat.

Bezogen auf die Zahl der weiblichen abhängigen Erwerbspersonen von 9 776 000 (1983)²⁾ errechnet sich eine Betroffenheit von 14,6 je 100. Für Männer errechnet sich für 1983 bei einem Gesamtzugang zur Arbeitslosigkeit von 2 241 717 Personen und einer Zahl abhängiger Erwerbspersonen von 14 945 000 (ohne Soldaten) eine Betroffenheit von 15,0 je 100.

Trotz höherer Arbeitslosenquote und niedrigerer Arbeitslosigkeitsdauer für Frauen ist ihre Betroffenheit im Jahresverlauf etwas geringer als bei Männern. Dies läßt sich jedoch damit erklären, daß Männer stärker von Saison-Arbeitslosigkeit betroffen sind, die in der Bestandsanalyse Ende September nicht zum Vorschein kommt (Winterarbeitslosigkeit der Außenberufe).

Für den Vergleich der Betroffenheit nach Altersgruppen steht lediglich die Zerlegung der Arbeitslosenquote zur Verfügung. Legt man die Dauer der abgeschlossenen Arbeitslosigkeit aus der Bewegungsstichprobe Mai/Juni 1984 zugrunde und nimmt, aus Mangel an entsprechenden Daten, gleiche Dauer der Arbeitslosigkeit bei Männern und Frauen derselben Altersgruppe an, so differiert die Betroffenheit in demselben Maße wie die

1) ANBA Jahreszahlen 1984, S. 93

2) Eigene Berechnung nach Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983

Arbeitslosenquote.

Die Betroffenheit beträgt demnach für 1984 ¹⁾

	ALQ ²⁾	Dauer ³⁾	Betr.
bei 20 - 25-jährigen Frauen:	13,3	6,5	24,6
bei 25 - 30 jährigen Frauen:	14,6	7,9	22,2
bei 20 - 25-jährigen Männern:	12,4	6,5	22,9
bei 25 - 30-jährigen Männern:	9,6	7,9	14,6

Das heißt: Im Alter zwischen 20 und 30 Jahren wird fast 1/4 aller weiblichen abhängigen Erwerbspersonen im Laufe eines Jahres arbeitslos, wobei die Arbeitslosigkeit im Durchschnitt mehr als 1/2 Jahr dauert. Oder: Innerhalb von 4 Jahren wird jede weibliche abhängige Erwerbsperson im Durchschnitt einmal arbeitslos. Zu Männern besteht im Alter von 20 - 25 Jahren kein wesentlicher Unterschied, im Alter von 25 - 30 Jahren bessert sich die Situation für Männer wesentlich stärker als für Frauen.

1) Eigene Berechnungen

2) Tabelle 10

3) ANBA 11/1984, S. 1519

Im September 1984 waren von allen arbeitslos gemeldeten Frauen 67,5 % vor der Arbeitslosmeldung als abhängig Erwerbstätige beschäftigt, 13,9 % hatten ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen und 12,5 % waren ohne bisherige Erwerbstätigkeit. Bei Männern ist die berufliche Stellung vor der Arbeitslosmeldung fast identisch mit den Verhältnissen der Frauen.¹⁾ Die Rückkehr in den Beruf nach einer Periode der Hausfrauentätigkeit spielt demnach im Arbeitslosenbestand nur eine quantitativ geringe Rolle.

Auch bei den Zugängen zur Arbeitslosigkeit nach der Bewegungsstichprobe Mai/Juni 1984 sind Frauen mit Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. ohne bisherige Erwerbstätigkeit nur wenig stärker vertreten als dies bei Männern der Fall ist.²⁾

Größere Unterschiede bestehen dagegen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen (1983). Nur 13,3 % der Männer, die sich arbeitslos meldeten, hatten selbst gekündigt, während dies für 24,3 % der Frauen zutraf. Überdies hatten 18,8 % der Frauen ein von vornherein befristetes Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis gegenüber nur 12,8 % der Männer. 53,1 % der Frauen, die vor der Arbeitslosmeldung abhängig beschäftigt waren, wurde vom Arbeitgeber gekündigt gegenüber 68,6 % der Männer.³⁾

Bei den weiblichen Abgängern aus Arbeitslosigkeit, die vor der Arbeitslosmeldung erwerbstätig waren, nahmen nur 63,6 % eine Arbeit auf (Männer: 76,9 %). Am höchsten ist diese Quote bei Arbeitslosen, die zuvor in einem befristeten

1) ANBA 3/1985, S. 303. Bei Männern: 70,9/12,5/9,8 %

2) ANBA 3/1985, S. 391/392:

Unterbrechung der ET: Männer 10,9 %, Frauen 13,1 %

Ohne bisherige ET: Männer 10,6 %, Frauen 12,7 %

3) ANBA 3/1984, S. 236

Arbeits-/Ausbildungsverhältnis standen (Frauen: 74,9 %, Männer: 81,1 %). ¹⁾ Am niedrigsten ist diese Quote bei denjenigen, die vor der Arbeitslosmeldung ihr Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber aufgelöst hatten (Frauen 48,6 %, Männer 55,6 %).

Von den Frauen, die selbst gekündigt hatten, nahmen nur 51,3 % wieder eine Arbeit auf (Männer: 68,7 %). 38,2 % dieser Frauen schieden aus "sonstigen" Gründen aus der Arbeitslosigkeit aus, nahmen also den Status eines "Nicht-erwerbstätigen" an. ²⁾

1) Hier handelt es sich fast ausschließlich um jüngere Arbeitslose bis 35 Jahre. ANBA 3/1984, S. 237

2) ANBA 3/1984, S. 236 und 237

4.4.4 Erwerbslose

Ein beinahe identisches Verlaufsmuster über die verschiedenen Altersgruppen beider Geschlechter weisen auch die Quoten der Erwerbslosen auf. Lediglich das Niveau der Erwerbslosigkeit ist bei Frauen durchweg etwas höher (vgl. Schaubild 19).

Die Verteilung der Erwerbslosen nach Altersgruppen zeigt sowohl bei Frauen als auch bei Männern weitgehende Ähnlichkeit mit der Zahl der Arbeitslosen (vgl. Schaubild 20).

Im Gegensatz zur Statistik der Arbeitsämter erlauben die Mikrozensus-Erhebungen¹⁾ eine Aufgliederung der Erwerbslosen nach Alter und Familienstand. (vgl. Schaubild 21)

Hier zeigt sich ein überraschend deutlicher Zusammenhang mit dem sozialen Hintergrund, der gerade bei Männern viel stärker zutage tritt als bei Frauen! Während bei Männern die Ehe mit einer Verbesserung der Arbeitsmarkt-Chancen verbunden ist, zeigt sich bei den Frauen das umgekehrte Verhältnis. Hier sind die Ledigen deutlich weniger erwerbslos. Die mit Abstand höchsten Erwerbslosenquoten weisen verwitwete und geschiedene Männer und Frauen auf.

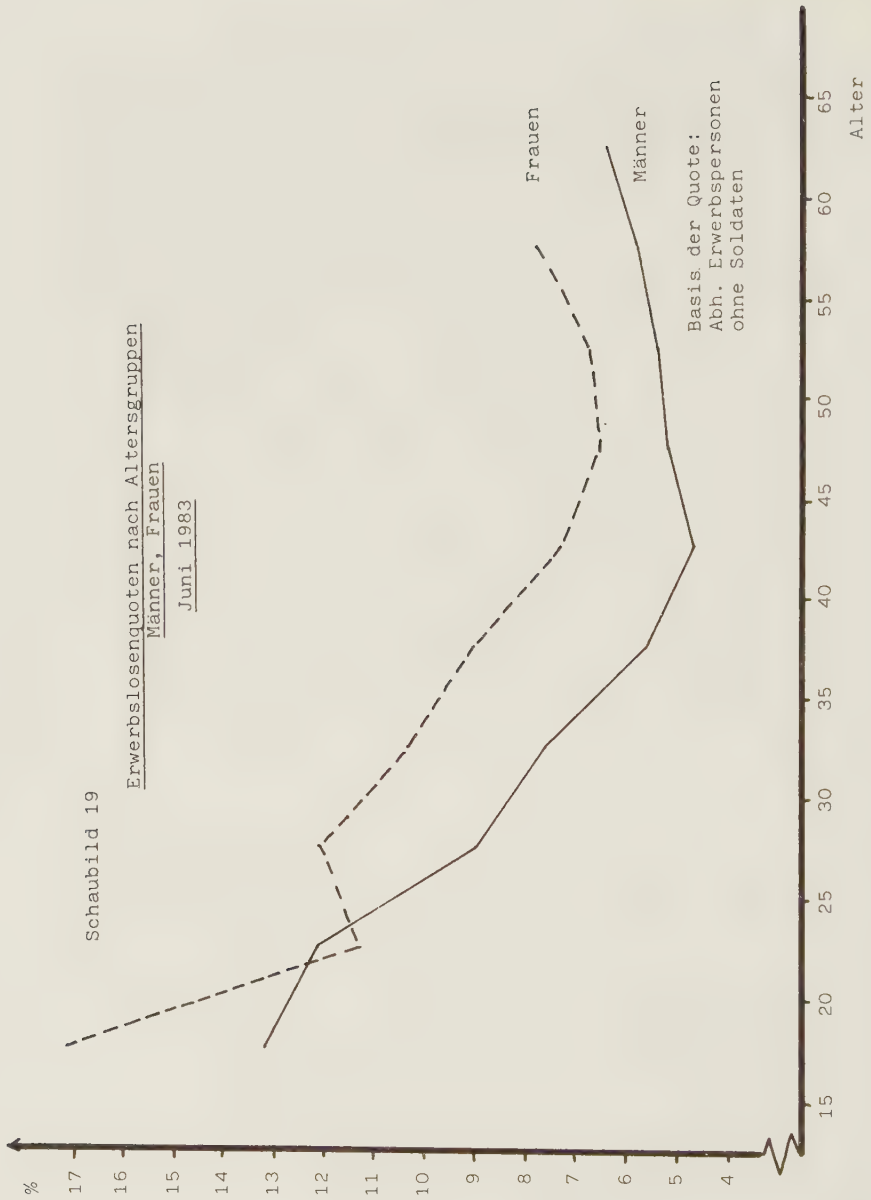
1) Bzw. die EG-Arbeitskräftestichprobe 1983

Schaubild 19

Erwerbslosenquoten nach Altersgruppen

Männer, Frauen

Juni 1983

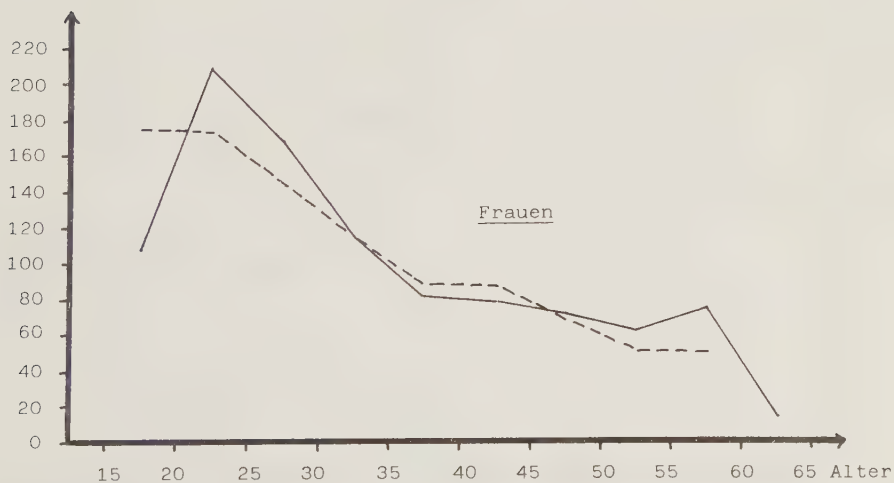
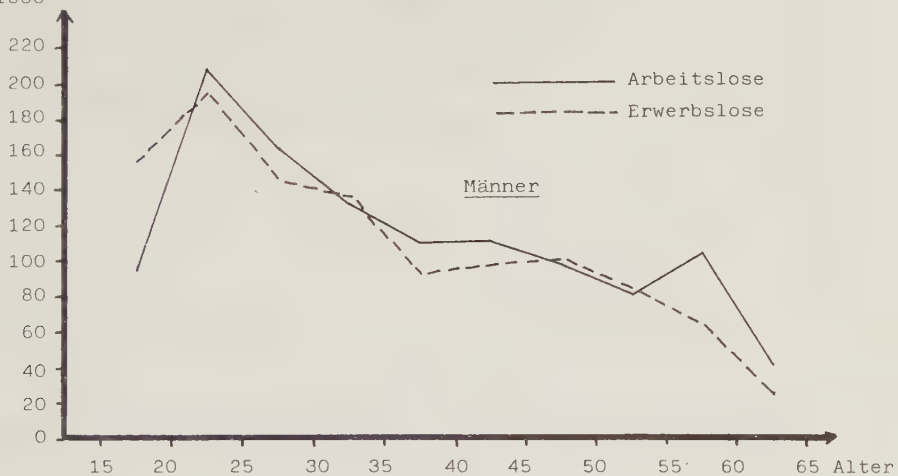


Quelle: Tabelle 13

Schaubild 20

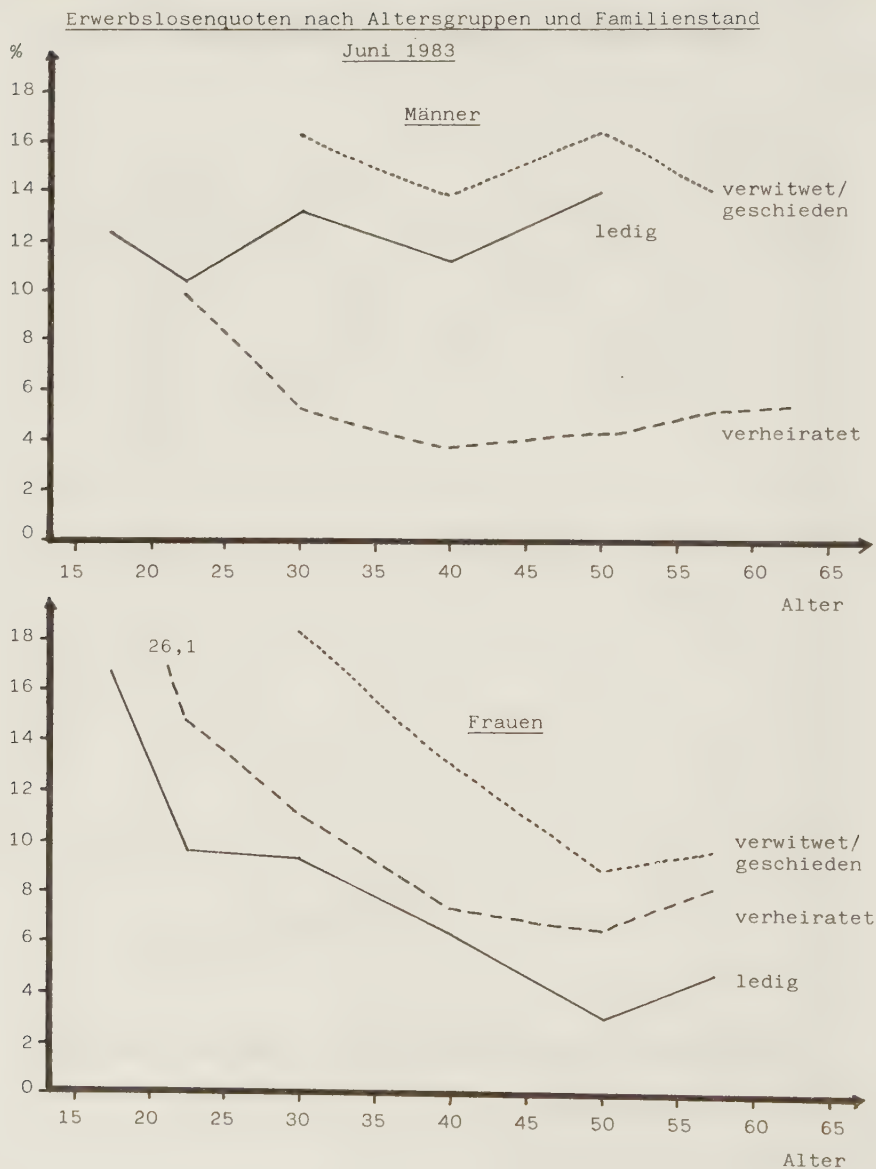
Arbeitslose vom September 1983 nach Altersgruppen
Erwerbslose vom Juni 1983 nach Altersgruppen
Männer, Frauen

Anzahl
in 1000



Quelle: Tabellen 9 und 13

Schaubild 21



4.4.5 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen

Spezielle Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit junger Frauen gibt es nur wenige. So fördert die Bundesregierung seit 1978 das Modellprogramm "Erschließung gewerblich-technischer Berufe für junge Frauen", in dem bis 1983 1200 Frauen ausgebildet wurden.¹⁾ Daneben gibt es einige Modellvorhaben zur Umschulung von Frauen in gewerblich-technische Berufe.²⁾ Die quantitative Bedeutung dieser Maßnahme ist gering.

Die Arbeitsämter sind aufgefordert, geeignete weibliche Bewerber auch für Stellenangebote vorzuschlagen, die ausdrücklich für Männer angeboten sind.^{3) 7)}

Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente nach dem Arbeitsförderungsgesetz kommt Frauen nur unterproportional zugute. Sowohl bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Eingliederungsbeihilfen, Fortbildung, Umschulung, Einarbeitung, Verbesserung der Vermittlungsaussichten und Rehabilitation sind Frauen in einem geringeren Maße beteiligt, als es ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht.⁴⁾

Als arbeitsmarktpolitische Maßnahme kann auch das EG-Anpassungsgesetz⁵⁾ interpretiert werden. Es enthält die Soll-Vorschrift der geschlechtsneutralen Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 611 b BGB). Die Ablehnung der Einstellung wegen des Geschlechts ist unzulässig (§ 611 a BGB). Die Wirksamkeit dieser Vorschriften muß jedoch in Zweifel gezogen⁶⁾

1) Bundestagsdrucksache 10/871 vom 11.1.1984, S. 7

2) ebenda, S. 8

3) ebenda, S. 9

4) Vgl. ANBA 3/1984, Tabelle 38, S. 242

5) Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vom 13.8.1980 (BGBI. I, S. 1308)

6) Vgl. Bericht der Bundesregierung über Benachteiligung von Frauen im und außerhalb des Arbeitslebens vom 31.3.1983, BT-Drucksache 10/14

7) Im September 1983 waren 52 % der den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen nur für Männer ausgeschrieben, 29 % nur für Frauen und lediglich 19 % für Männer oder Frauen. ANBA 3/1984, S. 225

werden. Das Gebot der gleichen Vergütung für Frauen und Männer kann dagegen nicht als beschäftigungsfördernd interpretiert werden.

Einen arbeitsmarktpolitischen Aspekt hat schließlich auch der Mutterschaftsurlaub. ¹⁾ Die Möglichkeit, ca. 4 Monate unbezahlter Freistellung nach dem Ablauf der Mutterschutzfrist zu beanspruchen, führt zu einem Entzug von Arbeitskräften, den Schreyer für 1980 mit ca. 77 000 veranschlagt. ²⁾

Die geplante Einführung eines Erziehungsurlaubs von bis zu 12 Monaten pro Kind für Mütter oder Väter wird den Bedarf an Arbeitskräften zur Mutterschaftsvertretung weiter vergrößern. ³⁾ Gleichzeitig wird den Frauen damit erleichtert, Familie und Beruf zu vereinbaren und die Bereitschaft zu einer dauerhaften Erwerbstätigkeit gefördert.

Das neue Beschäftigungsförderungsgesetz vom 26.4.1985 ⁴⁾ erleichtert den Abschluß befristeter Arbeitsverträge und sorgt für die arbeitsrechtliche Gleichstellung der Teilzeitarbeit. Diese Regelungen betreffen in erster Linie Frauen.

-
- 1) Gerhard W. Brück, Mutterschaftserleichterungen für Arbeitnehmerinnen, in: Sozialer Fortschritt, 11/1978, S. 241. Brück vermutet, daß auch die Möglichkeit, daß junge Frauen wegen der Einführung des Mutterschaftsurlaubs erst gar keinen Arbeitsplatz finden, durchaus eine Rolle gespielt haben könnte. "Das bedeutet dann: Weniger Frauen im Erwerbsprozeß! Möglicherweise mag dieser Gedanke im Arbeitsministerium sogar eine gewisse Rolle gespielt haben, denn Minimierung der Arbeitslosigkeit - und sei sie nur statistisch - hat derzeit Priorität".
 - 2) Michael Schreyer, Aspekte einer Wirkungsanalyse des Mutterschaftsurlaubs, in: Sozialer Fortschritt, 4/1979, S. 74
 - 3) Zu den Absichten der Bundesregierung vgl. Süddeutsche Zeitung vom 29./30.6.1985, S. 1
Ob im Zusammenhang damit die Beschäftigungsgarantie des Mutterschutzgesetzes auf 12 Monate verlängert werden soll, ist derzeit noch in der Diskussion. Vgl. Edmund Stoiber, Beschäftigungsgarantie soll verlängert werden, in: Süddeutsche Zeitung vom 30.4. / 1.5.1985, S. 12
 - 4) BGBI. I, S. 710

Der Rat der Europäischen Gemeinschaften hat im Dezember 1984 eine "Empfehlung zur Förderung positiver Maßnahmen von Frauen" an die Mitgliedsstaaten gerichtet. Zu den vorgeschlagenen Einzelmaßnahmen gehört neben besserer Bildungs-, Beratungs- und Aufklärungsarbeit auch die Einführung sogenannter Frauenförderungspläne in Betrieben und Verwaltungen. ¹⁾

1) Gabriele Abild-Schindler, Mehr Chancengleichheit, in: Bundesarbeitsblatt 4/1985, S. 11 - 14
Frauenförderungspläne sollen dazu beitragen, das vorherrschende personalpolitische Entscheidungsmuster "bei gleicher Qualifikation im Zweifel für den männlichen Bewerber" aufzubrechen und somit die Benachteiligung der Frauen im Arbeitsleben abzubauen. Sie sind keine Quotensysteme.

4.4.6 Zusammenfassung und Beurteilung

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist, im Vergleich zu den Männern, durch eine zwar erheblich geringere, im Zeitverlauf aber beträchtlich gestiegene Erwerbsquote gekennzeichnet. Einer hohen Erwerbsbeteiligung im Jugendalter folgt ein Rückgang der Erwerbsquote und ein anschließender Wiederanstieg ab etwa 35 Jahren Lebensalter. Dabei ist das Ausmaß der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren per Saldo stark zurückgegangen.

Die Schwankungen der absoluten Beschäftigtenzahlen im Zeitverlauf übersteigen die Zu- bzw. Abnahme der Arbeitslosen und der ausländischen Arbeitnehmer deutlich. Es müssen also per Saldo erhebliche Wanderungen zwischen den Erwerbspersonen und den Nichterwerbspersonen stattgefunden haben.

Die Expansion der Beschäftigung fand für Frauen zwischen 20 und 35 Jahren erst seit 1968 statt, für 35 - 55-jährige ist sie seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 1958 zu beobachten (vgl. Schaubild 13). Die Frauenerwerbstätigkeit hat seitdem viel von ihrem Charakter als "vorübergehend" oder "zeitlich begrenzt" verloren.

Die Gesamtzahl der weiblichen Erwerbspersonen, noch mehr die der abhängigen Erwerbspersonen, expandierte in erster Linie zu Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, während sie sich während der Vollbeschäftigung in den 60er Jahren nur wenig veränderte. Erst seit 1982 scheint sich das zu ändern. Der zeitliche Umfang der Erwerbstätigkeit ist bei Frauen deutlich geringer als bei Männern.

Bemerkenswert ist die geschlechtsspezifische Trennung der Tätigkeitsbereiche in Frauen- und Männerberufe. Von Seiten der Ausbildung besteht, zumindest bei jungen Frauen, kaum noch ein Nachholbedarf gegenüber den Männern.

In der betrieblichen Hierarchie finden sich Frauen in der Regel weit unten, in herausgehobenen Positionen ist der Frauenanteil sehr gering.¹⁾ Die Bezahlung der Frauen ist im Durchschnitt geringer als die der Männer. Auch bei Berücksichtigung geringerer Ausbildung, geringeren Lebensalters bzw. kürzerer Dauer der Berufserfahrung und einfacherer bzw. leichterer Tätigkeit bleibt ein Rest reiner Lohndiskriminierung.²⁾

Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt durchweg höher als die der Männer. Im Hinblick auf den altersspezifischen Verlauf der Arbeitslosenquote sind zwischen Männern und Frauen nur geringe Unterschiede zu beobachten. Bezüglich der Dauer der Arbeitslosigkeit bestehen keine markanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Wie im theoretischen Teil ausgeführt, besteht eine Belastung des Arbeitgebers durch die Möglichkeit der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin. Wirtschaftlich handelt es sich um ein Risiko für den Arbeitgeber. Die Größe dieses Risikos steht in einem Zusammenhang mit dem Lebensalter (vgl. Schaubild 22). Danach betreffen Regelungen zu Schwangerschaft und Mutterschaft nur Frauen bis zu einem Lebensalter von ca. 40 Jahren. In höheren Altersgruppen kann eine Beeinträchtigung der Beschäftigungschancen für Frauen durch die Regelungen des Mutterschutzes nicht mehr auftreten.

Zur Beurteilung der Beschäftigungschancen von Frauen werden die Beschäftigungschancen von Männern gleicher Altersgruppe als Maßstab herangezogen. Nach den vorstehenden Überlegungen

1) Vgl. Anke Peters, a.a.O., S. 8 f

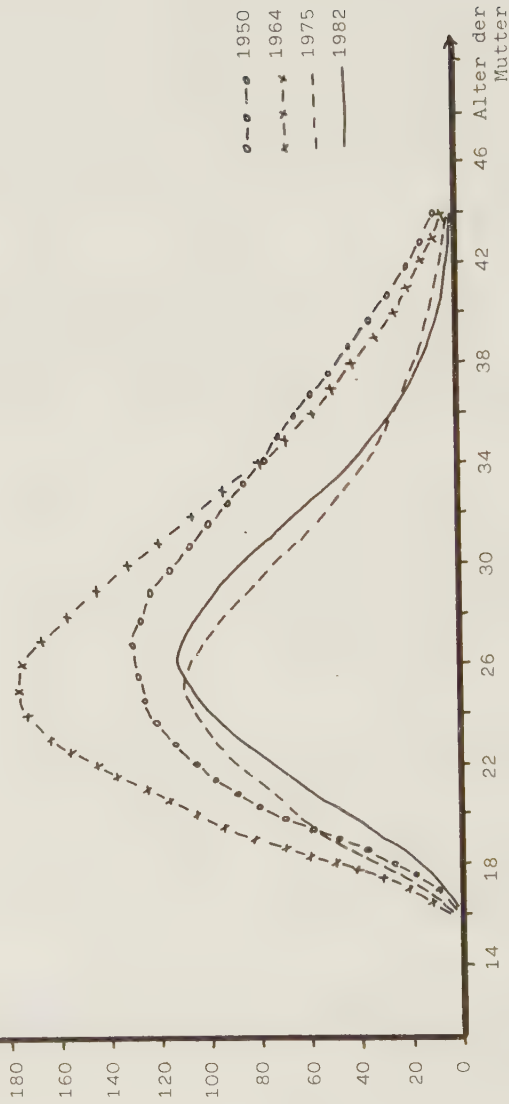
2) Vgl. Jochen Langkau, Loh- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1979

Schaubild 22

Geburten
je 1000
Frauen
im Jahr

Geburtenziffern

Geborene nach dem Alter der Mutter in ausgewählten Jahren



Quelle: Tabelle 20

wären für Männer und Frauen über 40 Jahre gleiche Beschäftigungschancen (bei sonst gleichen Voraussetzungen) zu erwarten, da den Regelungen des Frauenerwerbschutzes quantitativ kaum Bedeutung zugeschrieben werden kann.

Die Daten über die Frauenerwerbstätigkeit und Frauenarbeitslosigkeit entsprechen zunächst den Erwartungen:

1. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist durchweg höher als die der Männer
2. Frauen in jüngerem Alter sind deutlich häufiger arbeitslos als ältere Frauen
3. Die Erwerbsquote sinkt in dem Alter, in dem Frauen Kinder gebären und nimmt in höherem Alter wieder zu.

Eine eingehende Beschäftigung mit dem empirischen Material führt jedoch zu Zweifeln an dieser Interpretation.

Zu 1.: Gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit nahm die Erwerbstätigkeit von Frauen kräftig zu. Während von 1961 bis 1971 die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit fast vollständig auf den Zustrom ausländischer Arbeitnehmerinnen zurückzuführen ist, war zu Zeiten hoher Arbeitslosigkeit eine beträchtliche Zunahme der inländischen Erwerbstätigkeit von Frauen zu verzeichnen. Die Erwerbstätigkeit der Männer nahm dagegen seit Mitte der 60er Jahre nicht mehr zu. Während die Zahl der ausländischen Arbeitnehmer negativ auf die Veränderung der Arbeitslosenquote reagierte (Zuwanderung bei niedriger Arbeitslosenquote, Abwanderung bei hoher Arbeitslosenquote), veränderte sich die Beschäftigung deutscher Frauen positiv mit der Arbeitslosenquote (Zunahme der Beschäftigung bei hoher Arbeitslosenquote).

Auch unter Ausschaltung demografischer Effekte ist festzustellen, daß die Erwerbstätigkeit der vom Mutterschutz betroffenen Altersgruppen (mit Ausnahme der 15 - 20-jährigen) in Form der Erwerbsquote von 1958 - 1967 nicht, seit 1968

jedoch stark zugenommen hat. Das heißt: Gerade diejenige Gruppe, deren Beschäftigung durch Vorschriften des Mutter-schutzes besonders belastet ist, konnte ihre Beschäftigung stark ausweiten (auch wenn ein Teil des Anstiegs der Erwerbsquote auf die Zunahme der Zahl der Erwerbslosen zurück-zuführen ist).

Zu 2.: Der Altersverlauf des Arbeitslosenrisikos unter-scheidet sich bei Männern und Frauen nur wenig. Der Höhe-punkt der Arbeitslosenquote junger Männer korrespondiert mit der Wehrpflicht. Wohl nur deshalb sind die Arbeitslosen-quoten für die 20 - 25-jährigen Frauen und Männer fast identisch. Ansonsten liegt die Arbeitslosenquote der Frauen auch in höherem Alter weit über derjenigen der Männer (vgl. insbesondere Schaubild 23).

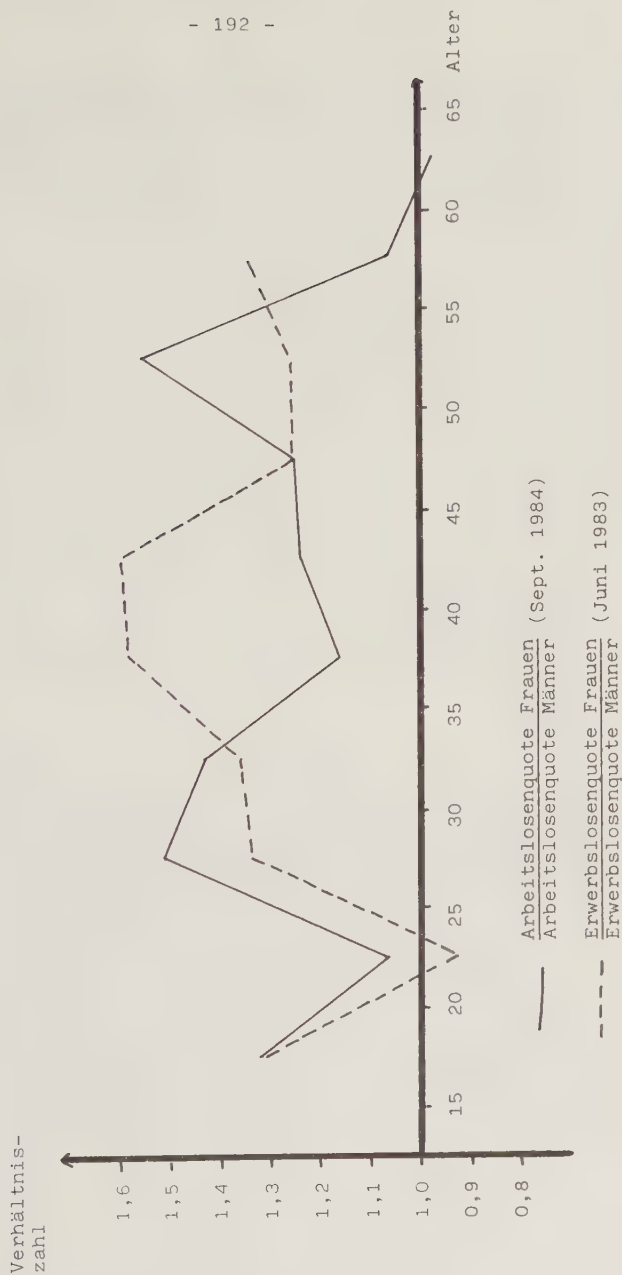
Zieht man die Quoten der Erwerbslosigkeit zum Vergleich heran, ergibt sich grundsätzlich das gleiche Ergebnis. Bei der Darstellung der Erwerbslosenquoten nach Geschlecht und Familienstand ist jedoch festzustellen, daß der Übergang vom Status des "Ledigen" zum "Verheirateten" mit zunehmendem Alter für Männer eine Verminderung des Erwerbslosenrisikos mit sich bringt, für Frauen dagegen eine relative Erhöhung der Erwerbslosigkeit. Dieses Phänomen ist offenbar unabhängig von der Möglichkeit der Schwangerschaft, da dieser Zusammen-hang auch in höherem Alter zu beobachten ist (vgl. Schaubild 21). Ohne Familienpflichten, d. h. als "ledige" sind Frauen sehr viel weniger von Erwerbslosigkeit betroffen als Männer.

Die Höhe der Arbeitslosenquote ist ohnehin kein hinreichend aussagefähiger Indikator für die Chance der Beteiligung am Erwerbsleben.

Zu 3.: Die Veränderung der Erwerbsquote hat sich im Zeitver-lauf unabhängig vom Ausmaß der Arbeitslosigkeit vollzogen. Das Absinken der Erwerbsquote im Altersverlauf und ihr Wie-deranstieg in höherem Alter erklären sich eher aus der

Schaubild 23

Arbeitslosenquoten und Erwerbslosenquoten der Frauen
in Relation zu den Quoten der Männer nach Altersgruppen



Quelle: Tabelle 21

sozialen bzw. Familiensituation der Frauen (Kindererziehung) als aus ihren Arbeitsmarktchancen. Bei ledigen Frauen ist eine durchweg hohe Erwerbsquote - vergleichbar derjenigen der Männer - anzutreffen, obwohl auch bei ihnen das Risiko der Mutterschaft besteht.

Ökonomen interpretieren Arbeitslosigkeit üblicherweise als "Unterbrechung der Erwerbstätigkeit" ¹⁾, als "Suchzeit" nach einem neuen Job oder als "Wartezeit". Ganz offensichtlich finden über Arbeitslosigkeit sowohl Umschichtungsvorgänge (Mobilitätsprozesse) innerhalb des Beschäftigungssystems als auch Eingliederungs- und Ausgliederungsvorgänge statt. Soweit Zahlen vorliegen, ist das Ausmaß der Ausgliederung bei Frauen größer als bei Männern. Eingliederungsvorgänge (d. h. Versuche, über Arbeitslosmeldung eine Beschäftigung zu finden) schlagen sich bei beiden Geschlechtern in relativ geringem und beinahe gleichem Ausmaß nieder. Demzufolge muß die Eingliederung von Frauen ins Beschäftigungssystem in größerem Umfang als bei Männern ohne Arbeitslosmeldung stattfinden.

Inwieweit Ausgliederungsvorgänge über Arbeitslosigkeit vollzogen werden und inwieweit der Wechsel von "Erwerbstätig" zu "Nichterwerbstätig" sich direkt vollzieht (also ohne zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit) ist nicht sicher auszumachen. Rechtliche und institutionelle Bedingungen dürften

1) Vgl. auch die Definition des Arbeitsförderungsgesetzes § 101: "Arbeitslos ist ein Arbeitnehmer, der vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht".

hier erhebliche Bedeutung haben. ¹⁾

-
- 1) Ich denke hier vor allem an Regelungen des Leistungsbezuges, seine Voraussetzungen und seine Höchstdauer. Daß z.B. die Zunahme der ausgewiesenen Jugendarbeitslosigkeit zum Teil nur Ausfluß eines gestiegenen Einschaltungsgrades der Arbeitsämter sein könne, äußerte schon Werner Karr, Zur Altersstruktur ..., a.a.O., MittAB 3/77, S. 354

Zum Leistungsbezug für ältere Arbeitslose bzw. zu den Regelungen zum vorzeitigen Bezug von Altersrente für 60-jährige nach mindestens 1-jähriger Arbeitslosigkeit (sog. 59er Regelung) und deren Niederschlag bei der Aufgliederung der älteren Arbeitslosen nach Altersjahrgängen: ANBA 3/1982, S. 271

Vgl. auch Christian Brinkmann, Arbeitslosigkeit und berufliche Ausgliederung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer, in: MittAB 4/1979, S. 517 - 524

4.4.7 Diskussion alternativer Erklärungsansätze für die Beschäftigungsprobleme junger Frauen

Steigende Erwerbsbeteiligung: ¹⁾ Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß Anpassungsprozesse Zeit benötigen. Ein steigendes Arbeitsangebot wird daher nicht sofort, sondern nur allmählich vom Markt aufgenommen werden können.

Steigende Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen der mittleren Altersjahrgänge bedeutet jedoch keineswegs eine Zunahme von Arbeitsanbietern, die neu am Markt auftreten. Die Bundesregierung spricht zwar von jährlich etwa 300 000 Rückkehrerinnen in die Erwerbstätigkeit ²⁾, ob diese Zahl gegenüber früher zugenommen hat, ist dagegen nicht bekannt. Eher ist anzunehmen, daß die steigende Erwerbsbeteiligung sich durch eine geringere Rate des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben realisiert (vgl. Schaubild 14). Die Unstetigkeit der weiblichen Erwerbstätigkeit bzw. ihr "vorübergehender" Charakter dürfte eher abgenommen haben zugunsten einer größeren Dauerhaftigkeit.

Die Erwerbsquoten verschieden alter Kohorten von Frauen - über den Lebensverlauf betrachtet - sehen sich durchaus ähnlich. Lediglich das Niveau hat sich im Zeitverlauf nach oben verschoben. Die steigende Erwerbsbeteiligung wird sich daher sowohl als "Eintrittsbarriere" darstellen, als auch im Rahmen der Mobilitätsprozesse des Arbeitsmarktes zu verstärktem Ausgliederungsdruck führen. Die Eintrittsbarriere zeigt sich gegenüber Berufsanfängerinnen, für die weniger

1) Vgl. BT-Drucksache 10/871, S. 2 und S. 4

2) ebenda, S. 5

Im Jahre 1974 hatten mehr als zwei Drittel der als jemals erwerbstätig ermittelten Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren ihre Berufstätigkeit mindestens einmal unterbrochen. Vgl. "Unterbrechung und Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit von Frauen - Ergebnis der Mikrozensus-Zusatzbefragung im Juli 1974, in: Wirtschaft und Statistik, 4/1976, S. 236 - 239

von älteren Frauen freigemachte Arbeitsplätze zur Verfügung stehen.¹⁾

Konzentration auf bestimmte Berufe und Wirtschaftszweige:²⁾

Das Phänomen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Berufswelt ist in dieser Arbeit bereits beschrieben worden. Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen, insbesondere Beschäftigungsverbote, sind dabei von quantitativ nur geringer Bedeutung.³⁾ Auch nach deren Wegfall würde die Frauenbeschäftigung in "Männerberufen" wohl kaum eine größere Bedeutung erlangen. In den typischen "Frauenberufen" finden sich nämlich auch kaum Männer, ohne daß deren Beschäftigung formal behindert würde.

Die Beschäftigungschancen von Männern und Frauen sind durch diese Teilung von der Entwicklung der Beschäftigungsmöglichkeiten in jeweils ihren Berufen und Wirtschaftsbereichen

-
- 1) Vgl. hierzu auch die Ergebnisse von Christoph F. Büchtemann/Infratest Sozialforschung. Die Bewältigung von Arbeitslosigkeit im zeitlichen Verlauf: Repräsentative Längsschnittuntersuchung bei Arbeitslosen und Beschäftigten 1978 - 1982, Band 85 der Reihe "Forschungsberichte", hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1983
 - 2) BT-Drucksache 10/871, S. 2, 3, 4, 5
 - 3) Vgl. hierzu den Bericht der Bundesregierung über Benachteiligung von Frauen in und außerhalb des Arbeitslebens vom 31. März 1983, BT-Drucksache 10/14, S. 9: "Übereinstimmend stellten die Bundesanstalt für Arbeit und die Leitstelle Gleichstellung der Frau des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg fest, daß Frauen in einer Vielzahl von Fällen sowohl bei der Bewerbung um Ausbildungsplätze wie auch bei der Bewerbung um Arbeitsplätze abgelehnt worden seien mit der offiziellen Begründung, auf Grund vorhandener Arbeitsschutzbestimmungen könnten in diesem Bereich Frauen nicht tätig werden. Dies sei nach Meinung der Leitstelle Gleichstellung der Frau in einigen Fällen (Nachtarbeitsverbot und ähnliches) nachvollziehbar gewesen, in der weit überwiegenden Zahl von Fällen habe sich die Ablehnung allerdings auf vermeintlich zu schweres Heben und Tragen von Lasten und auf das Nichtvorhandensein von getrennten sanitären Einrichtungen bezogen. Nach Meinung der Bundesanstalt für Arbeit würden sich neben den genannten Arbeitsschutzbestimmungen, den langjährig gewachsenen Strukturen und der festgefügtten Beurteilung der Rollenverteilung Vorurteile gegenüber Frauen auf das Einstellungsverhalten der Arbeitgeber auswirken".

abhängig. Insoweit kann auch die Arbeitslosenquote der Männer von derjenigen der Frauen längerfristig abweichen. Ob zur Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit das steigende Arbeitsangebot geführt hat, oder umgekehrt der Wandel der Wirtschaftsstruktur eine Zunahme der Frauenbeschäftigung ermöglichte, ist an dieser Stelle nicht zu beantworten. Auch Angaben über die Höhe und Veränderung der "Stillen Reserve", also derjenigen, die bereit wären, bei entsprechender Möglichkeit erwerbstätig zu sein, sind sehr unsicher. ¹⁾

Gesellschaftliche Vorurteile: ²⁾ Nach ökonomischem Verständnis sind gesellschaftliche Vorurteile irrational. ³⁾ Aus ihnen folgendes Handeln führt folglich zu einem Wettbewerbsnachteil gegenüber denjenigen Konkurrenten, die sich von solchen Vorurteilen freimachen. Unter den Bedingungen des Wettbewerbs sind dementsprechend Vorurteile und daraus resultierende Diskriminierungen zum Absterben verurteilt.

Es darf jedoch nicht übersehen werden, daß bestimmte Rollenzuschreibungen und -erwartungen auf das konkrete Verhalten der betreffenden Personen zurückwirken, damit ihre Rechtfertigung selbst schaffen und sich auf diese Weise neu reproduzieren können. Werden Frauen, in Erwartung eines instabilen Berufsverlaufs, auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die keine Ausbildung erfordern und keine Aussicht auf Aufstieg eröffnen,

1) BT-Drucksache 10/871, S. 7

2) BT-Drucksache 10/871, S. 2

3) Vgl. Ulrich Schmidtberg, Chancenverteilung ..., S. 54

so werden die Betroffenen auch nicht zu einer dauerhaften Berufstätigkeit motiviert und tatsächlich ein instabiles Erwerbsverhalten zeigen.¹⁾

1) Vgl. z.B. Ingrid Peikert, Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in: Leviathan, 4/1976, S. 494 - 516, insbesondere S. 511. Am Beispiel des Arbeiters im "Sekundärsektor" bestreitet jedoch Wachter, daß es sich bei solchen Vorgängen um Diskriminierung handelt. "Wenn der Arbeiter auf dem Sekundärsektor erst einmal schlechte Gewohnheiten entwickelt (oder sie durch Rückkoppelung angenommen hat), so ist er geringer qualifiziert und weniger qualifizierbar als der Arbeiter des Primärsektors, und damit ist er, im Gegensatz zum Opfer von Diskriminierung, nicht unterwertig beschäftigt". Michael L. Wachter, Das Konzept des dualen Arbeitsmarktes als neoklassischer Sicht, in: Werner Sengenberger (Hrsg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York 1978, S. 158.

Spezifische Schwierigkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren: ¹⁾ "Das Arbeitsleben ist heute durchweg so organisiert, als ob kein Arbeitnehmer neben der beruflichen Arbeit auch noch Familienaufgaben zu erfüllen hätte". ²⁾ Die Sorge um Familie und Haushalt obliegt nach wie vor überwiegend den Frauen. Daraus erklärt sich auch der hohe Anteil von Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Gerade dann jedoch, wenn eine Frau mit Familienpflichten eine Vollzeitbeschäftigung ausüben will, erweisen sich diese als ein grundsätzliches Beschäftigungshindernis. Denn damit werden die Verfügungsmöglichkeiten des Arbeitgebers über die Arbeitnehmerin zwar nicht rechtlich, aber faktisch eingeschränkt. ³⁾ In zeitlicher Hinsicht wird eine geringere Bereitschaft zur Leistung von Überstunden zu erwarten sein. Häufigere Fehlzeiten, etwa wegen Krankheit der Kinder, sind nicht auszuschließen. Besorgungen und familienveranlaßte Pflichten führen immer wieder zum Begehr stundenweiser Freistellung von der Arbeit. Bei der Festlegung des Urlaubstermins wird sich die Arbeitnehmerin nach dem Ehemann richten wollen, für Aus- und Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit steht sie kaum zur Verfügung. Sonderurlaub (seit 1974) zur Pflege kranker Kinder bis zu 5 Tagen im Jahr steht zwar unter bestimmten Bedingungen der Mutter wie dem Vater zu, wird jedoch eher von der Mutter in Anspruch genommen. Ganz allgemein: Ihr Engagement für die Berufsarbeit wie ihre tatsächliche Leistungsfähigkeit wird durch ihre Familienpflichten verringert.

Für den Arbeitgeber bedeutet dies gleichzeitig eine Einbuße an Flexibilität und die Auslösung erhöhten Anpassungsbedarfs sowie eine Verminderung derjenigen Leistungen, die nicht

1) BT-Drucksache 10/871, S. 4 und 6

2) Der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit, Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, a.a.O., S. 26

3) Vgl. auch Stellungnahme der Union der Leitenden Angestellten in: BT-Drucksache 10/14, S. 9, sowie Stellungnahme des Marburger Bundes, ebenda, S. 8

unmittelbar der vertraglichen Reglementierung unterliegen.

Ein Hinweis auf die Bedeutung der Familiensituation für die Beschäftigungschancen findet sich in der Erwerbslosenstatistik des Mikrozensus. Ledige Frauen sind deutlich weniger erwerbslos als verheiratete Frauen, während für Männer der umgekehrte Zusammenhang gilt ¹⁾ (vgl. Schaubild 21).

Unterbrechung der Erwerbstätigkeit: ²⁾ Durch die Existenz der Alternativrolle ³⁾ "Hausfrau" ist die Dauerhaftigkeit der weiblichen Berufsarbeit prinzipiell in Frage gestellt. Insbesondere die Möglichkeit der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes erhöht das Risiko der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Abschnitt 4.1.1 dieser Arbeit).

Die Dauer der erwarteten Beschäftigung spielt jedoch bei der Einstellungsentscheidung eines Unternehmens eine bedeutende Rolle. Begreift man die mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einmalig entstehenden Kosten (Anwerbung, Einarbeitung, Ausbildung, Entlassung) als fixe Kosten ⁴⁾, die sich über die erwartete Beschäftigungsdauer amortisieren müssen, so muß der kalkulatorische Zuschlag auf den Lohn um so größer ausfallen, je kürzer diese ist. Oder anders: Je kürzer bei gegebenem Lohnsatz die erwartete Beschäftigungsdauer ist, desto geringer müssen die einmaligen Kosten der Beschäftigung sein. Beeinflußbar ist dabei insbesondere die Höhe der Ausbildungsaufwendungen des Betriebs. Jungen Frauen, deren

1) Vgl. Abschnitt 4.4.4 dieser Arbeit

2) BT-Drucksache 10/871, S. 6
Vgl. hierzu auch Rüdiger Soltwedel, Zu den ökonomischen Bestimmungsfaktoren der Frauenarbeitslosigkeit, a.a.O., S. 93 - 115

3) Zum Konzept der Alternativrolle vgl. Claus Offe und Karl Hinrichs, Sozialökonomie des Arbeitsmarktes, a.a.O., S. 3 - 61

4) Vgl. hierzu Horst M. Schellhaaß, Die Weiterbeschäftigung ..., a.a.O., sowie Peter Weis, Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer, Frankfurt 1983, insbesondere S. 68

baldiges Ausscheiden für wahrscheinlich gehalten wird, werden nur wenig betriebliche Ausbildungsaufwendungen erwarten dürfen. Für Arbeitsplätze, die den Aufstieg in Führungspositionen ermöglichen, kommen sie daher kaum in Frage.

Allerdings ist für den Arbeitgeber der Grund des möglichen Ausscheidens aus einem Arbeitsverhältnis ohne Belang. Jeder vom Arbeitnehmer veranlaßte Arbeitsplatzwechsel hat den gleichen Effekt für die Kostenrechnung des Unternehmens wie die Beendigung der Erwerbstätigkeit: nämlich den Verlust der Investitionen ins Humankapital des Arbeitnehmers bzw. den erneuten Anfall fixer Beschäftigungskosten. Insoweit ist das Ausscheiden einer Frau wegen der Geburt eines Kindes in seiner ökonomischen Bedeutung für den Arbeitgeber zu relativieren. ¹⁾

Zum anderen kann die durch Unterbrechung oder Beendigung der Erwerbstätigkeit von Frauen vergrößerte Fluktuation durchaus erwünscht sein. ²⁾ Beschäftigungsabbau wird ohne Entlassungen möglich, junge, belastbarere und billigere Nachwuchskräfte können eingestellt werden. In vielen "Frauenberufen" sind nicht Ausbildung und Erfahrung entscheidend, sondern ein schönes Gesicht und ein nettes Wesen.

Gleichzeitig ergibt sich aus diesen Überlegungen, daß gute Ausbildung für junge Frauen zu einer Eintrittsbarriere werden kann. Sie bewerben sich dann nämlich um jene Arbeitsplätze, die eine lange Einarbeitungszeit und hohe betriebliche Ausbildungsinvestitionen erfordern - wodurch sowohl die Möglichkeit ihres vorübergehenden Ausscheidens

1) Im übrigen wird überhaupt bestritten, daß Frauen eine durchschnittlich kürzere Betriebszugehörigkeit haben als Männer. Diese verlassen nämlich das Unternehmen häufiger nach einigen Jahren aus Gründen des beruflichen Fortkommens.

Gabriele Abild-Schindler, Mehr Chancengleichheit, in: Bundesarbeitsblatt 4/1985, S. 13

2) Vgl. Frank Braun und Brigitte Gravalas, Die Benachteiligung ..., a.a.O., S. 65

(Mutterschutz) als auch ihres endgültigen Ausscheidens aus dem Betrieb (Alternativrolle Hausfrau) stärker ins Gewicht fallen als bei anderen Arbeitsplätzen.

Verdienstnivellierung: 1) Tatsächlich hat eine gewisse Angleichung der Durchschnittsverdienste von Männern und Frauen im Laufe der letzten Jahrzehnte stattgefunden (vgl. Abschnitt 4.4.1 dieser Arbeit). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß der Abstand in der Ausbildung zwischen Männern und Frauen sich vermindert hat und das Durchschnittsalter der weiblichen Erwerbstätigen angestiegen ist. 2) Wäre die Nivellierung der Verdienste "gegen die Marktkräfte" durchgesetzt worden, könnte die enorme Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit nicht erklärt werden. Eher scheint die geringere Entlohnung der Frauenarbeit die Expansion ihrer Beschäftigung gefördert zu haben. 3)

Im Gegensatz zur ökonomischen Interpretation ist die Rechtslage eindeutig. "Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, daß wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten". 4)

Anlaß für diese Regelung war die Richtlinie 76/207 des Ministerrats der EG, die auf Artikel 119 des Römischen Vertrages zur Gründung der EG beruht. Die Kommission der EG schreibt in diesem Zusammenhang zu Artikel 119: "Es muß jedoch daran erinnert werden, daß dieser Artikel nicht zur Sicher-

1) Vgl. Rüdiger Soltwedel, Rückwirkungen ..., a.a.O., S. 56 und 140

2) Nach der Altersstruktur der Erwerbsquoten, vgl. Schaubild 12

3) Soweit Frauen über "Frauenberufe" hinaus Beschäftigung gefunden haben.

4) § 612 (3) BGB. Dieser Absatz 3 des § 612 BGB ist eingefügt worden durch Artikel 2 des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz vom 13. August 1980.

stellung des Grundsatzes der Gleichstellung von Männern und Frauen in den Vertrag aufgenommen wurde, sondern um zu vermeiden, daß zu bedeutende Verzerrungen bei den Löhnen das freie Spiel des Wettbewerbs zwischen den Industrien der einzelnen Mitgliedsstaaten verfälschen". ¹⁾

Selektive Wirkung allgemeiner Arbeitnehmerschutzregeln:

Angesichts der tatsächlichen Ungleichheit der Arbeitnehmer entstehen "besondere" Wirkungen nicht nur durch Vorschriften des besonderen Arbeitnehmerschutzes, sondern auch durch allgemeines Arbeitnehmerschutzrecht. ²⁾ So weist z.B. Schellhaaß ³⁾ darauf hin, daß Kündigungsschutz zu einem Risikoaufschlag insbesondere bei der Beschäftigung derjenigen Personengruppen führt, die zu den "Problemgruppen des Arbeitsmarktes" rechnen. Soltwedel ⁴⁾ führt ein höheres Krankheitsrisiko für Frauen an, womit für den Arbeitgeber entsprechend höhere finanzielle Belastungen als für Männer resultieren. Auf die geschlechtsspezifische Inanspruchnahme des Sonderurlaubs zur Pflege kranker Kinder wurde bereits hingewiesen. Ebenso haben die Vorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz angesichts der tatsächlichen Verhältnisse Bedeutung für die Beschäftigung von Frauen.

Damit wird deutlich, daß auch formell für alle Arbeitnehmer in gleicher Weise geltende Regeln sich individuell und gruppenspezifisch unterschiedlich auf die Kostenrechnung des Arbeitgebers niederschlagen und die Überlegungen zur Kostenwirkung des besonderen Arbeitnehmerschutzes insoweit modifizieren.

-
- 1) Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Die erwerbstätigen Frauen in der Europäischen Gemeinschaft, 50 Fragen 50 Antworten, Nachtrag Nr. 7 zu Frauen Europas, Brüssel 1981, S. 1
 - 2) Heide M. Pfarr, Besondere Arbeitnehmerschutzrechte ..., a.a.O., S. 294
 - 3) Horst M. Schellhaaß, Die Weiterbeschäftigung ..., a.a.O., S. 2195
 - 4) Rüdiger Soltwedel, Zu den ökonomischen Bestimmungsfaktoren ..., a.a.O., S. 94 - 97

5 Schlußfolgerungen

Die in der Hypothese formulierten Wirkungen des besonderen Arbeitnehmerschutzes auf die Arbeitsmarktchancen der begünstigten Personengruppenangehörigen sind im Ergebnis nicht quantifizierbar.

Hierfür fehlt es einerseits an einer eindeutigen Bestimmung des Begriffs "Arbeitsmarktchance". Die amtliche Statistik ist hierfür nur eingeschränkt brauchbar. Deshalb werden sowohl Daten über Arbeitslosigkeit als auch über Erwerbslosigkeit und Erwerbstätigkeit zur Beurteilung herangezogen.

Zum anderen kann die logisch notwendige ceteris-paribus-Bedingung nicht hergestellt werden. Die Beschäftigungssituation der untersuchten Arbeitnehmergruppen ist jeweils durch ganz spezifische Einflußfaktoren geprägt. Auch ohne besondere Regelungen im Arbeitsrecht wären vom Durchschnitt der Arbeitnehmer abweichende Arbeitsmarktchancen zu erwarten.

Die Hypothese, die dieser Arbeit zugrundeliegt, kann somit weder bestätigt noch widerlegt werden. Es gibt jedoch zumindest Hinweise, daß die angenommenen Wirkungen tatsächlich auftreten.

Für die Segmentierung des Arbeitsmarktes ist arbeitsrechtlicher Sozialschutz nicht ursächlich. Er kann jedoch die Benachteiligung seiner Adressaten am Arbeitsmarkt verstärken, wenn seine Ausgestaltung auf das Funktionieren der Marktwirtschaft nicht ausreichend Rücksicht nimmt.

Nicht der Schutz an sich wird damit zum Beschäftigungshemmnis, sondern die Art und Weise seiner Finanzierung. Auf Kostenbelastungen reagiert der rational handelnde Arbeitgeber mit der Entwicklung von Ausweichstrategien. Wo dafür

bequeme Wege offenstehen, werden diese auch genutzt.

Der von der Bundesregierung geplante Erziehungsurlaub und der mit dem Beschäftigungsförderungsgesetz erleichterte Abschluß befristeter Arbeitsverträge haben deshalb ein ambivalentes Gesicht. Der geplante Ausbau des Mutterschutzes kommt in erster Linie den Frauen zugute, die in einem Dauerarbeitsverhältnis stehen - zugleich kann er die Chancen junger Frauen beeinträchtigen, in ein solches zu gelangen. Dabei wird der Bedarf an Aushilfskräften, d. h. an kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, vermehrt, denen ebendieser Schutz versagt bleibt. Bereits seit 1980 hat der Anteil der den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen für eine unbefristete Besetzung kontinuierlich abgenommen. Im Mai/Juni 1984 war bereits 1/3 aller zugegangenen offenen Stellen mit einer zeitlichen Befristung versehen. ¹⁾

Welche Möglichkeiten lassen sich nun skizzieren, um durch marktkonforme Gestaltung staatlicher Einflußnahme die Arbeitsmarktchancen der drei untersuchten Gruppen zu verbessern?

Junge Männer vor Ableistung des Wehrdienstes

Neben den allgemeinen Schwierigkeiten des beruflichen Einstiegs (die ja auch junge Frauen haben) und der Arbeitgeberpflicht zur Wiederbeschäftigung nach dem Wehrdienst (die ja keineswegs zur dauerhaften Weiterbeschäftigung verpflichtet) kommt auch dem Wehr- bzw. Zivildienst selbst Bedeutung zu für die Beeinträchtigung der Arbeitsmarktchancen junger Männer. Auch ohne Arbeitsplatzschutz ist die durch hoheitlichen Akt erzwungene Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses ökonomisch von Bedeutung.

Angesichts eines Überangebots an Arbeitskräften sind unternehmerische Ausweichstrategien sehr einfach: Unter mehreren

1) ANBA 3/1985, S. 185

Bewerbern um einen Arbeitsplatz wird derjenige vorgezogen, der seinen Dienst bereits abgeleistet hat.

Das Bemühen der Behörden, bei der Festlegung der Einberufungstermine auf die persönliche Situation der Wehrpflichtigen Rücksicht zu nehmen, kann dieses Problem zwar mildern, jedoch nicht beseitigen.

Aus ökonomischer Sicht wäre eine Abschaffung der Wehrpflicht geeignet, dauerhaft Abhilfe zu schaffen. Die Bundeswehr müßte ihr Personal dann vollständig unter den Wettbewerbsbedingungen des Arbeitsmarktes beschaffen. Neben der Beseitigung der Beschäftigungsprobleme für die betroffenen jungen Männer hätte dies den weiteren Vorteil, daß die gesamtwirtschaftlichen Kosten der Landesverteidigung, die bisher zum Teil von den Wehrpflichtigen durch Einkommensverzicht getragen werden, offengelegt würden.

Schwerbehinderte

Bei der Konstruktion des Schwerbehindertengesetzes (und auch seiner Vorläufer) wurde klar erkannt, daß Belastungen des Arbeitgebers, die durch Minderleistung des behinderten Arbeitnehmers und/oder durch höhere Kosten der Beschäftigung verursacht sind, eines finanziellen Ausgleichs bedürfen, um eine ausreichende Beschäftigung von Schwerbehinderten zu erreichen. Insoweit ist dieses Gesetz im Grundsatz marktkonform.

Welche Höhe eine solche Abgabe haben muß, um ihre Anreizfunktion in ausreichendem Maße zu erfüllen, ist theoretisch nicht zu beantworten. Dies kann nur am Markt herausgefunden werden. Das Ergebnis der vorliegenden Arbeit zeigt jedenfalls, daß sie nicht ausreicht. ¹⁾

1) Ob die erstmals seit 1974 geplante Erhöhung der Ausgleichs-
abgabe auf DM 150.--/Monat je unbesetzten Pflichtplatz
ausreicht, wird bezweifelt. Gemessen am Index der Er-
zeugerpreise gewerblicher Produkte reicht die Erhöhung
nicht einmal ganz zum Inflationsausgleich. Eigene Be-
rechnung nach Monatsbericht der Deutschen Bundesbank

Problematisch ist allerdings die Wahl der Berechnungsgrundlage der Ausgleichsabgabe. Das Schwerbehinderten-gesetz knüpft die Pflichten des Arbeitgebers nämlich unmittelbar an die Beschäftigung von Arbeitnehmern. Je 16 Arbeitsplätze muß der Arbeitgeber entweder einen Schwerbehinderten beschäftigen und die damit verbundenen Kosten tragen oder Ausgleichsabgabe zahlen. Damit wird die Beschäftigung von Arbeitskräften mit einer Abgabe belastet.

Anstelle der geltenden Regelung erscheint es ordnungspolitisch sinnvoll, die Beschäftigungspflicht im Gesetz zu streichen. Sie dient de facto ohnehin nur als Berechnungsgrundlage der Ausgleichsabgabe. Zur Finanzierung der Schwerbehindertenbeschäftigung sollte der Arbeitgeber eine Ausgleichszahlung je beschäftigten Schwerbehinderten erhalten. Die Mittel hierfür wären durch eine Abgabe aufzubringen, die auf einer neutralen Berechnungsgrundlage beruht. 1) 2)

Um der Gefahr vorzubeugen, daß anstelle der Eingliederung in die normale Arbeitswelt eine Konzentration von Schwerbehinderten in Einzelbereichen (Ghettoisierung) stattfindet, könnte die Förderung auf eine bestimmte Quote der beschäftigten Arbeitnehmer begrenzt werden. Ansonsten wäre das Mittelaufkommen aus der Ausgleichsabgabe wie bisher für die Arbeits- und Berufsförderung Schwerbehinderter zu verwenden.

Ziel- und marktkonform wäre auch eine stärkere Staffelung der Eingliederungshilfen nach dem Grad der Behinderung. So könnte über die bisherige Praxis der Mehrfachanrechnungen hinaus eine grundsätzliche Abstufung der Erstattung (bzw.

1) Dafür käme z. B. die Wertschöpfung eines Unternehmens in Betracht

2) Analog zu diesem Vorschlag wurde auch die Besteuerung der Lohnsumme im Rahmen der Gewerbesteuer zum 1.1.1980 abgeschafft. Vgl. Otto Model, a. a. O., S. 652

Anrechnung) nach dem Grad der Behinderung durchgeführt werden. Gleichzeitig wäre damit Einwendungen Rechnung getragen, die in der weiten Fassung des Schwerbehindertenbegriffs die Gefahr sehen, daß weniger stark Behinderte auf Kosten der Schwerstbehinderten vom Schwerbehinderten-gesetz profitieren. ¹⁾

Junge Frauen

Zur Förderung der Frauenbeschäftigung erscheint es nicht verfehlt, zumindest die unmittelbare Kostenbelastung des Arbeitgebers durch den Mutterschutz von der konkreten Beschäftigungsentscheidung abzukoppeln. Das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 enthält einen Schritt in diese Richtung, indem es für Betriebe bis zu 20 Beschäftigten das bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz gezahlte Entgelt sowie den Arbeitgeberzuschuß zum Mutterschaftsgeld in das Umlageverfahren der Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle mit einbezieht. Die Krankenkassen haben die Möglichkeit, auf Grund eigener Entscheidung das Umlageverfahren auf Betriebe bis zu 30 Beschäftigte auszudehnen. ²⁾

Angesichts des Zieles, ökonomische Hemmnisse der Frauenbeschäftigung abzubauen, erscheint allerdings die Beschränkung auf Betriebe bis zu 20 bzw. 30 Beschäftigte nicht zu begründen. Auch in größeren Unternehmen könnte die Entscheidung zur Einstellung einer Frau anstelle eines männlichen Bewerbers im Zweifel leichter fallen, wenn im Falle der Mutterschaft zumindest keine Lohnkosten entstehen würden.

1) vgl. iwd 43/1984, S. 6

2) Durch Änderung der §§ 10 und 16 des Lohnfortzahlungsgesetzes. Die Neuregelung tritt am 1.1.1986 in Kraft.

A N H A N G

Tabelle 1

Zeitreihe Erwerbstätigkeit

Männer

(in 1000)

Jahr	Erwerbspersonen		Abhängig Erwerbstätige			
	absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr	absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr	darunter ausländ. Arbeitnehmer absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr
1950	14.236		9.659			
1951				424		
1952	14.610		10.774	691		
1953				340		
1954	15.155		11.531	417		
1955				524		
1956	15.670		12.559	504		
1957				257		
1958	15.900		12.872	56		
1959				659		
1960	16.678		13.445	- 86	236	
1961				335		
1962	16.967		13.978	198	538	101
1963				240		
1964	17.083		14.319	101	726	94
1965		107		198		169
1966	17.218	28	14.543	26	982	87
1967		- 317		- 354		- 265
1968	16.791	- 110	13.812	45	714	- 3
1969		167		241		245

Fortsetzung Tabelle 1

Jahr	Erwerbspersonen		Abhängig Erwerbstätige			
	absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr	absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr	darunter ausländ. Arbeitnehmer absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr
1970	17.179	221	14.227	174	1.278	319
1971		54		- 39		239
1972	17.182	- 51	14.273	85	1.612	95
1973		- 53		70		.
1974	16.913	- 215	14.254	- 89	1.606	- 6
1975		- 333		-557		-188
1976	16.379	- 201	13.626	- 71	1.329	- 89
1977		- 111		91		- 29
1978	16.342	74	13.840	123	1.290	- 10
1979		66		161		50
1980	16.552	144	14.294	293	1.430	90
1981		61		40		- 90
1982	17.421		14.130	-204		
1983				-264		

Quelle:

Erwerbspersonen und ausländische Arbeitnehmer
 bis 1981: Statistisches Bundesamt, Lange Reihen zur Wirtschafts-
 entwicklung, 1982, S. 40 f
 für 1982: Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1982, S. 37 f,
 eigene Berechnungen

Abhängige Erwerbstätige (ab 1968 ohne Soldaten)
 bis 1966: ANBA Jahreszahlen 1968
 ab 1968: ANBA 3/1985, S. 296, eigene Berechnungen

Tabelle 2

Zeitreihe Erwerbstätigkeit

Frauen

(in 1000)

Jahr	Erwerbspersonen		Abhängig Erwerbstätige			
	absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr	absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr	darunter ausländ. Arbeitnehmer absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr
1950	7.724		4.168			
1951				305		
1952	8.075		4.969	496		
1953				264		
1954	8.465		5.541	308		
1955				468		
1956	8.925		6.327	418		
1957				318		
1958	9.313		6.819	174		
1959				261		
1960	9.839		6.886	- 194	43	
1961				64		
1962	9.877		7.075	125	117	37
1963				10		
1964	9.839		7.228	143	207	45
1965		6		96		62
1966	9.745	- 100	7.327	3	332	63
1967		- 237		- 246		- 35
1968	9.500	- 8	7.132	4	305	8
1969		77		185		102

Fortsetzung Tabelle 2

Jahr	Erwerbspersonen		Abhängig Erwerbstätige			
	absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr	absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr	darunter ausländ. Arbeitnehmer absolut	Veränd. ggü. Vor- jahr
1970	9.638	61	7.496	179	529	122
1971		39		109		82
1972	9.719	42	8.021	416	673	62
1973		139		161		
1974	9.885	27	8.196	14	726	53
1975		- 67		- 160		- 73
1976	9.770	- 48	8.074	38	608	- 45
1977		36		122		- 19
1978	9.881	75	8.310	114	579	- 10
1979		160		219		15
1980	10.169	128	8.813	284	642	48
1981		169		108		- 53
1982	10.914		8.974	53		
1983				- 164		

Quelle:
wie Tabelle 1

Tabelle 3

Zeitreihe Erwerbsquoten der Männer nach Altersgruppen (mit Soldaten)

Alter in Jahren	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
15 bis unter 20	89,2	87,0	86,8	85,8	84,4	79,3	79,7	78,3	76,7
20 bis unter 25	92,1	91,8	91,2	90,5	90,4	90,1	88,2	87,0	87,2
25 bis unter 30	98,1	97,4	97,5	97,7	97,4	96,9	96,2	95,6	95,6
30 bis unter 35	98,0	98,3	98,4	98,5	98,6	98,7	98,5	98,6	99,0
35 bis unter 40	97,6	97,6	97,6	98,0	98,0	98,4	98,5	98,5	98,7
40 bis unter 45	97,2	97,0	96,9	97,0	97,2	97,4	97,5	97,6	97,8
45 bis unter 50	95,8	95,6	95,8	95,9	96,1	96,4	96,2	96,5	96,4
50 bis unter 55	93,9	93,7	93,5	93,4	93,6	94,3	94,2	94,0	94,4
55 bis unter 60	87,9	87,8	87,7	87,9	88,3	89,9	88,4	89,2	89,1
60 bis unter 65	67,2	67,4	67,4	68,7	70,1	72,7	71,9	72,9	73,5

Fortsetzung Tabelle 3

Alter in Jahren	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
15 bis unter 20	72,2	72,3	69,6	65,5	64,1	62,1	58,8	57,4	57,2
20 bis unter 25	86,6	88,0	87,1	86,3	85,8	83,6	82,7	81,3	79,9
25 bis unter 30	94,7	95,6	94,9	94,5	94,1	93,0	92,3	91,3	90,6
30 bis unter 35	98,5	98,8	98,8	98,7	98,6	98,1	97,9	97,6	97,3
35 bis unter 40	98,6	98,8	98,8	98,8	98,8	98,7	98,5	98,4	98,2
40 bis unter 45	97,8	98,2	98,3	98,4	98,3	98,4	98,5	98,3	98,0
45 bis unter 50	96,5	96,8	96,8	96,5	96,5	96,7	96,9	96,8	96,8
50 bis unter 55	94,4	94,1	94,6	94,5	94,7	93,9	93,5	93,3	93,1
55 bis unter 60	89,0	88,7	88,6	87,8	87,4	86,2	86,2	86,2	85,7
60 bis unter 65	72,5	70,9	70,2	69,5	68,6	68,5	67,1	61,9	58,3

Fortsetzung Tabelle 3

Alter in Jahren	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
15 bis unter 20	52,8	50,9	50,6	52,0	48,5	46,3	46,0	46,1
20 bis unter 25	79,9	80,3	80,9	81,1	82,0	81,5	81,0	80,1
25 bis unter 30	90,6	89,9	90,6	90,2	90,2	89,4	88,9	87,7
30 bis unter 35	96,9	97,1	97,3	97,3	97,3	96,8	96,4	95,7
35 bis unter 40	98,4	98,3	98,3	98,3	98,3	98,2	97,7	96,9
40 bis unter 45	97,9	97,9	97,9	98,1	98,1	98,0	97,9	97,5
45 bis unter 50	96,8	96,8	96,7	96,6	96,8	96,5	96,5	96,3
50 bis unter 55	93,3	93,5	93,2	92,9	93,3	93,2	93,3	93,0
55 bis unter 60	85,4	85,8	83,8	82,3	82,3	81,9	82,3	81,0
60 bis unter 65	52,3	47,9	43,1	39,5	44,2	44,5	43,6	40,1

Quelle:

Bis 1979: Manfred Thon, Erstellung langer Reihen von Erwerbsquoten nach Altersgruppen aus dem Mikrozensus, in: BeitrAB 56, Nürnberg 1981, S. 268
Ab 1980: Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 88

Tabelle 4

Zeitreihe Erwerbsquoten der Frauen nach Altersgruppen (insgesamt)

Alter in Jahren	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
15 bis unter 20	84,2	83,5	84,5	83,2	81,4	76,6	78,7	77,5	75,1
20 bis unter 25	75,1	75,3	74,6	74,8	70,1	71,8	70,6	69,3	68,7
25 bis unter 30	49,8	50,0	51,3	51,4	49,7	50,9	49,9	50,0	48,7
30 bis unter 35	44,8	44,4	44,8	43,8	44,5	44,0	42,9	43,1	42,9
35 bis unter 40	44,5	44,8	45,4	45,1	46,2	44,8	45,1	45,4	44,0
40 bis unter 45	42,4	43,0	45,0	45,3	47,0	46,7	47,7	48,4	48,9
45 bis unter 50	40,0	40,2	41,5	41,4	43,4	44,5	45,0	46,2	47,3
50 bis unter 55	35,7	36,1	37,1	37,3	38,8	39,6	39,8	40,3	41,8
55 bis unter 60	30,2	30,6	31,2	31,7	32,2	32,8	33,2	34,8	34,8
60 bis unter 65	19,5	18,5	18,6	19,1	19,4	20,9	20,6	21,0	21,8

Fortsetzung Tabelle 4

Alter in Jahren	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
15 bis unter 20	71,1	70,5	66,8	63,1	61,9	60,4	56,3	53,0	50,6
20 bis unter 25	67,6	67,7	68,5	68,7	68,5	67,0	68,4	68,0	68,4
25 bis unter 30	48,0	48,4	49,1	49,7	52,0	53,4	55,0	56,2	56,7
30 bis unter 35	41,6	42,7	43,7	45,1	44,7	48,1	49,2	50,3	51,4
35 bis unter 40	43,3	43,9	44,6	46,2	46,3	48,5	50,3	50,2	50,0
40 bis unter 45	47,4	46,8	47,2	48,5	48,6	50,0	50,5	51,2	51,0
45 bis unter 50	46,6	47,4	48,3	48,8	49,6	50,7	51,5	51,5	51,6
50 bis unter 55	41,5	42,7	43,1	44,0	45,2	46,5	47,8	47,5	47,4
55 bis unter 60	34,9	35,6	35,6	35,7	35,2	36,0	36,7	37,0	38,4
60 bis unter 65	21,3	21,2	21,1	20,2	18,9	17,7	18,9	17,7	16,4

Fortsetzung Tabelle 4

Alter in Jahren	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
15 bis unter 20	47,9	45,2	44,1	46,2	41,4	40,4	39,2	38,6
20 bis unter 25	68,8	69,9	69,8	69,2	71,1	71,0	71,3	70,5
25 bis unter 30	57,8	59,3	60,3	60,8	62,5	63,8	64,3	63,5
30 bis unter 35	51,8	53,3	53,8	55,0	56,2	57,1	58,8	58,4
35 bis unter 40	51,0	52,2	53,1	53,6	55,9	56,9	58,8	59,3
40 bis unter 45	51,3	53,1	53,2	54,4	54,9	56,1	56,8	58,1
45 bis unter 50	50,9	50,6	50,4	51,3	52,2	53,1	54,5	55,2
50 bis unter 55	48,1	47,7	46,2	46,7	47,1	48,2	49,1	47,8
55 bis unter 60	38,3	39,5	38,9	38,4	38,7	39,0	39,9	40,1
60 bis unter 65	14,7	13,6	12,2	11,4	13,0	13,3	13,3	12,5

Quelle:

Bis 1979: Manfred Thon, Erstellung langer Reihen von Erwerbsquoten nach Altersgruppen aus dem Mikrozensus, in: BeitrAB 56, Nürnberg 1981, S. 269
Ab 1980: Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 88

Tabelle 5

Zeitreihe Erwerbsquoten der Frauen nach Altersgruppen (verheiratet)

Alter in Jahren	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966
15 bis unter 20	55,4	61,4	65,4	65,3	62,1	59,4	56,3	56,2	59,3
20 bis unter 25	50,2	49,8	50,7	51,5	50,4	51,1	50,8	50,7	50,5
25 bis unter 30	37,7	37,9	39,0	39,2	39,1	39,2	39,2	39,6	38,9
30 bis unter 35	36,0	35,7	36,8	35,7	36,8	36,5	35,5	36,2	36,2
35 bis unter 40	36,3	36,7	37,4	37,3	38,8	37,3	37,9	38,4	37,5
40 bis unter 45	34,9	35,3	37,2	37,8	38,9	38,5	40,0	40,7	41,4
45 bis unter 50	33,1	33,1	34,2	34,2	36,0	36,9	37,2	38,2	39,5
50 bis unter 55	29,2	29,6	30,1	30,5	31,9	32,8	32,6	33,8	35,6
55 bis unter 60	24,1	24,5	24,7	24,8	25,4	26,1	26,0	27,2	27,9
60 bis unter 65	16,1	15,6	15,5	15,7	16,5	17,3	16,7	17,2	17,7

Fortsetzung Tabelle 5

Alter in Jahren	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
15 bis unter 20	57,3	57,3	61,2	60,6	59,2	58,1	57,8	56,8	57,9
20 bis unter 25	49,4	50,8	51,4	54,1	55,0	57,7	59,9	60,3	62,1
25 bis unter 30	38,6	39,6	41,1	42,3	45,3	47,2	49,1	50,5	51,2
30 bis unter 35	34,9	36,5	37,5	39,5	40,3	43,1	44,6	45,7	47,1
35 bis unter 40	37,3	38,2	39,1	41,2	41,5	43,8	45,7	46,0	45,9
40 bis unter 45	40,1	39,9	40,6	42,4	42,9	44,7	45,4	46,5	46,5
45 bis unter 50	38,7	39,6	40,3	41,3	42,3	43,9	45,4	45,1	45,6
50 bis unter 55	34,8	36,4	36,2	36,8	38,5	40,0	41,0	40,8	40,3
55 bis unter 60	28,5	29,0	28,7	29,4	29,0	29,6	30,3	30,3	31,8
60 bis unter 65	17,4	17,6	17,7	16,7	15,9	14,5	16,0	14,7	14,1

Fortsetzung Tabelle 5

Alter in Jahren	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
15 bis unter 20	59,9	55,8	54,5	56,1	55,3	56,9	57,4	53,1
20 bis unter 25	62,6	63,4	62,6	61,1	62,3	64,1	64,0	60,7
25 bis unter 30	52,1	52,9	53,1	53,8	55,3	56,5	56,8	56,4
30 bis unter 35	47,3	48,4	48,8	49,8	51,2	51,8	53,4	52,7
35 bis unter 40	46,9	48,0	48,9	49,4	50,8	52,2	54,3	54,9
40 bis unter 45	46,8	48,8	48,8	50,0	50,7	52,0	52,8	54,3
45 bis unter 50	45,3	45,2	45,5	46,4	47,5	48,6	50,2	51,1
50 bis unter 55	40,9	40,8	39,8	40,3	41,4	42,9	43,6	43,3
55 bis unter 60	31,4	33,0	32,2	31,4	31,8	32,0	33,3	35,0
60 bis unter 65	12,7	11,4	10,2	9,6	11,2	11,5	11,4	11,0

Quelle:

Bis 1979: Manfred Thon, Erstellung langer Reihen von Erwerbsquoten nach Altersgruppen aus dem Mikrozensus, in: BeitrAB 56, Nürnberg 1981, S. 271
Ab 1980: Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 88

Tabelle 6

Erwerbsquoten nach Altersjahren

1983

Alter in Jahren	Männer			Frauen	
	1)	2)	3)	1)	2)
15 bis unter 16	5,8	3,1	3,1	5,1	2,7
16 bis unter 17	23,2	18,8	18,9	19,7	13,8
17 bis unter 18	53,0	46,5	46,3	41,6	34,8
18 bis unter 19	67,3	61,5	57,7	58,8	50,2
19 bis unter 20	77,6	69,8	58,4	67,6	58,9
Zusammen	46,1	40,6	37,4	38,6	32,1
20 bis unter 21	80,1	72,2	48,3	73,3	64,4
21 bis unter 22	81,7	73,1	56,6	74,6	66,2
22 bis unter 23	80,4	73,1	62,2	69,4	61,1
23 bis unter 24	79,2	71,6	66,8	67,9	60,3
24 bis unter 25	79,0	70,4	64,4	66,2	60,6
Zusammen	80,1	72,2	59,3	70,5	62,7
25 bis unter 30	87,7	80,6	77,7	63,5	56,3
30 bis unter 35	95,7	89,1	88,1	58,4	53,0

- 1) Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung in %
- 2) Anteil der Erwerbstätigen an der Wohnbevölkerung in %
- 3) Anteil der Erwerbstätigen (ohne Soldaten) an der Wohnbevölkerung in %

Quelle:

Erwerbspersonen und Erwerbstätige nach Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 33. Soldaten nach Statistisches Bundesamt (1982), Verteilung auf Altersjahrgänge geschätzt, eigene Berechnungen

Tabelle 7

Zeitreihe Arbeitslosenquoten (insgesamt)

Jahr	Männer	Frauen		Jahr	Männer	Frauen
1950	9,8	12,2		1970	0,7	0,8
1951	10,8	11,5		1971	0,7	1,1
1952	8,8	11,0		1972	1,0	1,4
1953	7,9	9,4		1973	1,0	1,5
1954	7,2	8,6		1974	2,2	3,1
1955	5,0	7,0		1975	4,3	5,4
1956	4,0	5,4		1976	3,9	5,8
1957	3,4	4,3		1977	3,7	6,0
1958	3,7	3,8		1978	3,4	5,8
1959	2,5	2,6		1979	2,9	5,2
1960	1,3	1,3		1980	3,0	5,2
1961	0,8	0,8		1981	4,5	6,9
1962	0,7	0,7		1982	6,8	8,6
1963	0,9	0,7		1983	8,4	10,1
1964	0,8	0,7		1984	8,5	10,2
1965	0,7	0,5				
1966	0,8	0,6				
1967	2,4	1,7				
1968	1,7	1,2				
1969	0,9	0,8				

Quelle:

ANBA Jahreszahlen 1968 und 1984

Quoten sind jeweils Jahresdurchschnitte

Tabelle 8

Zeitreihe Arbeitslosenquoten nach Altersgruppen

Alters- gruppe	Männer ¹⁾		Frauen	
	20 - u. 25	25 - u. 35	20 - u. 25	25 - u. 35
Jahr				
1967	0,8	0,8	1,1	1,5
1968	0,3	0,3	0,8	0,8
1969	0,2	0,1	0,6	0,6
1970	0,2	0,2	0,6	0,7
1971	0,4	0,3	0,9	1,1
1972	0,5	0,4	1,1	1,2
1973	0,7	0,6	1,4	1,5
1974	2,6	2,0	3,6	3,6
1975	5,7	4,1	6,4	6,5
1976	5,3	3,2	6,6	6,4
1977	4,2	3,0	7,0	6,6
1978	3,6	2,6	6,8	6,5
1979	2,7	2,0	5,8	5,6
1980	3,4	2,5	6,2	6,2
1981	5,8	4,3	8,2	8,2
1982	9,7	7,1	11,0	10,4
1983	10,9	8,4	13,6	12,2
1984	10,4	8,2	13,3	12,6

1) Basis der Quote: Abhängige Erwerbspersonen mit Soldaten

Quelle:

Bis 1980: BeitrAB 3.1, 1981, S. 178 - 183

1981 bis 1984: Eigene Berechnung nach ANBA und Statistisches Bundesamt

Tabelle 9

Arbeitslose nach dem Alter

September 1984

September 1983

Alter in Jahren	Männer	Frauen		Männer	Frauen
15 bis unter 16	642	590		474	648
16 bis unter 17	4.700	6.174		5.054	6.648
17 bis unter 18	12.216	16.796		13.984	20.148
18 bis unter 19	24.900	31.146		29.208	35.106
19 bis unter 20	39.478	40.202		46.540	45.632
15 bis unter 20	81.936	94.908		95.260	108.182
20 bis unter 21	42.700	44.732		46.206	47.784
21 bis unter 22	42.846	43.598		44.368	44.730
22 bis unter 23	40.168	40.430		41.550	41.116
23 bis unter 24	37.216	38.584		38.938	38.194
24 bis unter 25	35.940	39.322		38.060	38.946
20 bis unter 25	198.870	206.666		209.122	210.770
25 bis unter 30	157.742	175.736		163.016	169.338
30 bis unter 35	131.540	118.780		131.284	116.184
35 bis unter 40	111.916	79.710		109.908	80.894
40 bis unter 45	107.260	76.450		111.438	79.232
45 bis unter 50	106.158	73.850		99.272	71.758
50 bis unter 55	87.488	65.644		81.212	62.564
55 bis unter 60	130.712	81.918		103.488	75.300
60 bis unter 65	40.972	14.752		40.912	14.766
Insgesamt	1.154.594	988.414		1.144.912	988.988

Quelle:

ANBA 3/1985, S. 298, 299 und 301

ANBA 3/1984, S. 354, 355 und 357

Tabelle 10

Arbeitslosenquoten nach dem Alter

September 1984

%

Alter in Jahren	<u>Männer</u>			<u>Frauen</u>	
	1)	2)	3)	1)	
15 bis unter 16	2,4			2,5	
16 bis unter 17	3,8			5,9	
17 bis unter 18	4,2			7,3	
18 bis unter 19	6,3	6,7	8,0	9,8	
19 bis unter 20	8,9	10,4	13,7	11,3	
15 bis unter 20	6,4	6,9	8,4	9,2	
20 bis unter 21	10,0	14,3	19,4	12,6	
21 bis unter 22	10,9	13,7	18,0	12,5	
22 bis unter 23	10,4	12,1	14,1	13,8	
23 bis unter 24	10,2	10,9	11,5	13,9	
24 bis unter 25	10,4	11,3	11,3	14,4	
20 bis unter 25	10,4	12,4	14,8	13,3	
25 bis unter 30	9,3	9,6		14,6	
30 bis unter 35	7,2	7,3		10,5	
35 bis unter 40	6,8	6,9		8,0	
40 bis unter 45	5,0	5,1		6,3	
45 bis unter 50	5,4	5,5		6,9	
50 bis unter 55	5,6	5,6		8,7	
55 bis unter 60	11,9	12,0		12,8	
60 bis unter 65	11,2	11,2		10,9	
Zusammen		7,7		10,1	

- 1) Arbeitslose : (abh. Erwerbstätige + Erwerbslose)
- 2) Arbeitslose : (abh. Erwerbstätige ohne Soldaten + Erwerbslose)
- 3) (Registrierte Arbeitslose + zum Wehrdienst einberufene Arbeitslose) : (abh. Erwerbstätige ohne Soldaten + Erwerbslose)

Quelle:

Eigene Berechnung nach ANBA 3/1985 (Arbeitslose),
Statistisches Bundesamt 1.4.1.1, 1983 (abh. Erwerbstätige,
Erwerbslose), Statistisches Bundesamt 1982 (Soldaten),
Bundesminister der Verteidigung 1984 (einberufene Arbeits-
lose), Verteilung auf Altersjahrgänge geschätzt

Tabelle 11

Arbeitslose nach Altersgruppen und Dauer der Arbeitslosigkeit

September 1984

Männer

Alter in Jahren	Arbeits- lose ins- gesamt	davon waren arbeitslos									
		unter		1 Monat		3 Monate		6 Monate		1 Jahr	
		1 Monat	3 Monate	1 Monat	3 Monate	1 Monat	3 Monate	1 Monat	3 Monate	1 Jahr	2 Jahre
											und
										bis u.	länger
										2 Jahre	
unter 20	81.936	16.114	34.276	13.164	11.770	5.716	896				
20 bis unter 25	198.870	27.498	55.510	35.918	41.860	25.756	12.328				
25 bis unter 30	157.742	16.686	31.818	26.432	35.706	27.786	19.314				
30 bis unter 35	131.540	11.892	22.522	20.602	30.378	26.002	20.144				
35 bis unter 40	111.916	9.318	18.138	16.762	25.688	22.500	19.510				
40 bis unter 45	107.260	8.258	14.858	14.558	24.150	22.920	22.516				
45 bis unter 50	106.158	7.304	13.504	13.150	23.222	22.508	26.470				
50 bis unter 55	87.488	4.814	9.910	9.926	18.840	18.992	25.006				
55 bis unter 60	130.712	5.386	14.446	18.090	31.524	31.588	29.678				
60 bis unter 65	40.972	1.140	3.882	5.440	14.876	9.550	6.084				
Insgesamt	1.154.594	108.410	218.864	174.042	258.014	213.318	181.946				

Quelle:
ANBA 3/1985, S. 298

Fortsetzung Tabelle 11

Arbeitslose nach Altersgruppen und Dauer der Arbeitslosigkeit

September 1984

Frauen

Alter in Jahren	Arbeits- lose ins- gesamt	davon waren arbeitslos									
		unter 1 Monat		1 Monat bis u. 3 Monate		3 Monate bis u. 6 Monate		6 Monate bis u. 1 Jahr		1 Jahr bis u. 2 Jahre	
											2 Jahre und länger
unter 20	94.908	17.308		42.656		15.172		11.758		6.820	1.194
20 bis unter 25	206.666	27.346		55.438		38.762		45.028		29.242	10.850
25 bis unter 30	175.736	15.038		33.786		32.892		46.480		33.288	14.252
30 bis unter 35	118.780	9.108		20.050		20.666		29.904		24.794	14.258
35 bis unter 40	79.710	6.366		13.216		13.360		18.884		16.662	11.222
40 bis unter 45	76.450	5.534		11.956		12.566		17.848		16.676	11.870
45 bis unter 50	73.850	4.774		10.222		11.124		16.878		16.702	14.150
50 bis unter 55	65.644	3.160		7.388		8.714		14.140		16.114	16.128
55 bis unter 60	81.918	2.820		7.690		9.602		17.618		20.508	23.680
60 bis unter 65	14.752	380		1.206		1.536		3.608		3.604	4.418
Insgesamt	988.414	91.834		203.608		164.394		222.146		184.410	122.022

Quelle:
ANBA 3/1985, S. 299

Tabelle 12

Dauer der Arbeitslosigkeit bei Abgängern aus Arbeitslosigkeit

Mai/Juni 1984

Männer und Frauen

Alter in Jahren	Dauer in Monaten	
unter 20	5,2	
20 bis unter 25	6,5	
25 bis unter 30	7,9	
30 bis unter 35	8,5	
35 bis unter 40	8,4	
40 bis unter 45	8,8	
45 bis unter 50	9,2	
50 bis unter 55	9,9	
55 bis unter 60	11,3	
60 bis unter 65	15,7	
Zusammen	7,9	
Männer	7,7	
Frauen	8,3	
Schwerbehinderte	13,5	

Quelle:

ANBA 3/1985, S. 397

Tabelle 13

Erwerbslose und Erwerbslosenquoten nach dem Alter

Mai/Juni 1983

Alter in Jahren	Erwerbslose in 1000		Erwerbslosenquoten %		
	Männer	Frauen	Männer ¹⁾	Männer ²⁾	Frauen
15 bis unter 16	15	13	55,6		54,2
16 bis unter 17	25	32	20,2		30,8
17 bis unter 18	36	38	12,5		16,5
18 bis unter 19	35	47	8,8	9,4	14,7
19 bis unter 20	46	46	10,3	12,2	13,0
15 bis unter 20	158	176	12,3	13,2	17,1
20 bis unter 21	43	44	10,0	14,4	12,4
21 bis unter 22	42	40	10,7	13,5	11,4
22 bis unter 23	36	36	9,3	10,9	12,2
23 bis unter 24	36	32	9,8	10,5	11,6
24 bis unter 25	39	24	11,3	12,2	8,8
20 bis unter 25	196	175	10,2	12,2	11,3
25 bis unter 30	147	146	8,7	9,0	12,1
30 bis unter 35	137	117	7,5	7,6	10,3
35 bis unter 40	92	89	5,6	5,7	9,0
40 bis unter 45	98	88	4,6	4,6	7,3
45 bis unter 50	101	69	5,2	5,2	6,5
50 bis unter 55	84	51	5,4	5,4	6,8
55 bis unter 60	63	50	5,8	5,8	7,8
60 bis unter 65	24	.	6,4	6,4	.
Zusammen	1.099	966	7,1	7,4	9,9

1) Erwerbslose : (abh. Erwerbstätige + Erwerbslose)

2) Erwerbslose ; (abh. Erwerbstätige ohne Soldaten + Erwerbslose)

Quelle:

Erwerbslose nach Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 33/34

Erwerbslosenquoten: Eigene Berechnung (Soldaten nach Stat.

Bundesamt, 1982, Verteilung auf Altersjahrgänge geschätzt)

Tabelle 14

Erwerbslosenquoten nach Alter und Familienstand
1983

Alter in Jahren	<u>Männer</u>			<u>Frauen</u>		
	ledig	verh.	verw./ gesch.	ledig	verh.	verw./ gesch.
15 bis unter 20	12,2	.	.	16,8	26,1	.
20 bis unter 25	10,3	9,8	.	9,7	14,9	.
25 bis unter 35	13,1	5,3	16,2	9,4	11,1	18,3
35 bis unter 45	11,1	3,8	13,9	6,3	7,4	13,1
45 bis unter 55	13,9	4,2	16,3	3,1	6,5	9,0
55 bis unter 60	.	5,1	14,0	4,8	8,1	9,5
60 bis unter 65	.	5,4	.	.	.	.
Gesamt	11,7	4,6	14,8	11,0	8,9	11,6

Quelle:

Statistisches Bundesamt, 1.4.1.1, 1983, S. 64

Tabelle 15

Schwerbehinderte nach Altersgruppen (Deutsche)

31. 12. 1979

Alter in Jahren	Je 1000 Einwohner					
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
unter 4	5.420	2.804	2.616	3	3	3
4 bis unter 6	6.427	3.592	2.835	6	7	6
6 bis unter 15	55.609	31.479	24.130	8	9	7
15 bis unter 18	28.262	15.994	12.268	10	11	8
18 bis unter 25	93.219	54.568	38.651	15	18	13
25 bis unter 35	120.974	70.608	50.366	17	20	14
35 bis unter 45	252.115	146.788	105.327	29	34	25
45 bis unter 55	535.699	328.443	207.256	75	94	57
55 bis unter 60	490.703	312.818	117.885	140	221	57
60 bis unter 62	149.197	98.921	50.276	160	268	90
62 bis unter 65	190.770	126.531	64.239	151	272	83
65 und mehr	977.103	459.370	517.733	103	135	86
Zusammen	2.905.498	1.651.916	1.253.582	51	61	41

Nachrichtlich:

53.950

Ausländer

1) Fehler im Original

Quelle:

Statistisches Bundesamt, Zur Situation der Behinderten in der Bundesrepublik Deutschland, 1981, S. 28

Tabelle 16

Zeitreihe Beschäftigte Schwerbehinderte und Gleichgestellte, 1)
unbesetzte Pflichtplätze, Istquote

Jahr	Zusammen	Beschäftigte			Gleichge- stellte	unbesetzte Pflichtplätze	Ist- quote
		Schwerbe- hinderte					
1975	571.501	507.695		63.806			3,8
1976	633.299	578.729		54.570	376.054		4,1
1977	693.017	645.862		47.155	337.752		4,5
1978	755.574	711.786		43.788	305.497		4,8
1979	828.432	788.359		40.073	289.204		5,1
1980	914.722	879.861		34.861	270.957		5,5
1981	.	.		.	.		5,8
1982	951.703	921.439		30.264	236.518		5,9
1983	896.808	868.999		27.809	232.336		5,7
1984	.	.		.	.		5,5

1) Bei Arbeitgebern mit 16 und mehr Arbeitsplätzen

Quelle:
 ANEA Jahreszahlen 1983, S. 213 und 1984, S. 215

Tabelle 17

Zeitreihe arbeitslose Schwerbehinderte
(jeweils Ende September)

Jahr	Arbeitslose Schwerbehinderte mit einer MdE von				Anteil an allen Arbeits- losen in %	ARI ¹⁾	Zum Vergleich Allg. ALQ %
	Zusammen	80 % und mehr %	50 bis u. 80 % %	30 bis u. 50 % %			
1975	28.077	14,8	78,4	6,8	2,8	1,00	4,4
1976	39.356	14,8	77,7	7,4	4,4	1,42	3,9
1977	45.608	14,9	77,5	7,5	5,0	1,47	4,0
1978	54.534	15,7	77,4	7,0	6,3	1,70	3,8
1979	61.456	16,6	77,3	6,1	8,3	2,08	3,2
1980	67.415	17,8	77,1	5,1	8,2	1,91	3,5
1981	90.210	18,7	77,2	4,1	7,2	1,64	5,4
1982	117.256	19,4	75,9	4,7	6,4	1,45	7,5
1983	134.986	19,4	76,4	4,2	6,3	.	8,6
1984	139.110	19,0	76,5	4,5	6,5	.	8,6

1) Arbeitslosigkeits-Repräsentations-Index = Anteil der arbeitslosen Schwerbehinderten an allen Arbeitslosen : Anteil der beschäftigten Schwerbehinderten an allen Erwerbstätigen.

Quelle:

Arbeitslose Schwerbehinderte: ANBA 3/1985, S. 182

Sonst eigene Berechnungen nach ANBA

Tabelle 18

Arbeitslose Schwerbehinderte nach Altersgruppen
September 1984

Alter	Arbeitslose		Anteil an allen Arbeits- losen in %
	absolut	%	
unter 20	1.820	1,3	1,0
20 bis unter 25	8.636	6,2	2,1
25 bis unter 30	7.990	5,7	2,4
30 bis unter 35	7.290	5,2	2,9
35 bis unter 40	8.116	5,8	4,2
40 bis unter 45	11.586	8,3	6,3
45 bis unter 50	17.280	12,4	9,6
50 bis unter 55	22.108	15,9	14,4
55 bis unter 60	47.218	33,9	22,2
60 bis unter 65	7.066	5,1	12,7
Zusammen	139.110	100,0	6,5

Quelle:

Arbeitslose: ANBA 3/1985, S. 308

Anteil an allen Arbeitslosen: Eigene Berechnung nach ANBA

Tabelle 19

Dauer der Arbeitslosigkeit für Schwerbehinderte
September 1984

Arbeitslos seit ...	Arbeitslose Schwerbehinderte		Zum Vergleich: Alle Arbeits- losen in	
	absolut	%	%	
unter 1 Monat	5.512	4,0	9,3	
1 bis unter 3 Monate	14.678	10,6	19,7	
3 bis unter 6 Monate	16.250	11,7	15,8	
6 Monat bis u. 1 Jahr	27.892	20,1	22,4	
1 Jahr bis u. 2 Jahre	32.626	23,5	18,6	
2 Jahre und länger	42.152	30,3	14,2	
Zusammen	139.110	100,0	100,0	

Quelle:

Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitslose mit gesundheitlichen
Einschränkungen, Ende September 1984, Übersicht 6

Tabelle 20

Geburtenziffern für ausgewählte Jahre

Alter der Mutter in Jahren	Lebendgeborene je 1000 Frauen				Anteil der erwerbstätigen Mütter bei ehelich Geborenen 1982 %
	1950	1964	1975	1982	
16	2,3	5,2	5,6	2,7	.
17	10,2	21,0	16,8	8,1	.
18	27,5	49,6	33,6	18,2	38,8
19	50,4	82,4	52,0	31,9	49,4
20	74,6	105,9	67,1	47,6	54,6
21	92,4	125,8	77,3	61,9	57,8
22	106,5	147,0	90,7	77,3	59,2
23	116,1	162,8	99,3	89,0	60,8
24	124,3	173,2	104,7	100,2	61,1
25	126,3	176,3	110,3	108,1	60,6
26	129,1	174,5	107,5	111,8	59,2
27	130,0	167,2	100,4	110,0	57,9
28	126,2	155,0	92,3	103,7	56,0
29	121,0	143,2	82,0	96,0	55,2
30	112,2	131,0	72,8	87,1	54,1
31	104,3	117,9	61,9	73,9	52,7
32	94,7	104,5	52,5	63,3	50,4
33	87,6	91,9	45,0	51,0	49,0
34	78,2	78,7	36,8	41,0	47,4
35	71,5	68,0	30,5	33,0	47,1
36	63,4	58,1	25,5	25,2	45,5
37	56,5	49,5	21,0	19,9	44,0
38	48,3	41,0	16,8	14,5	42,4
39	39,8	32,3	14,0	10,6	42,4
40	32,9	26,1	10,7	7,7	.
41	24,8	19,8	8,3	4,8	.
42	18,7	13,9	6,3	3,3	.
43	12,9	9,2	4,1	2,0	.
44	8,2	5,2	2,4	1,2	.

Quelle:
Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland,
1984, S. 74 und 75

Tabelle 21

Verhältniszahlen

Alter in Jahren	1)	2)
15 bis unter 20	1,33	1,30
20 bis unter 25	1,07	0,93
25 bis unter 30	1,52	1,34
30 bis unter 35	1,44	1,36
35 bis unter 40	1,16	1,58
40 bis unter 45	1,24	1,59
45 bis unter 50	1,25	1,25
50 bis unter 55	1,55	1,26
55 bis unter 60	1,07	1,34
60 bis unter 65	0,97	.
Zusammen	1,31	1,34

- 1) Arbeitslosenquote der Frauen : Arbeitslosenquote der Männer (Basis der Quote ohne Soldaten), September 1984
- 2) Erwerbslosenquote der Frauen : Erwerbslosenquote der Männer (Basis der Quote ohne Soldaten), Juni 1983

Quelle:

Eigene Berechnung nach den Tabellen 10 und 13

Literaturverzeichnis

- Abild-Schindler, Gabriele, Mehr Chancengleichheit. Bundesarbeitsblatt 4/1985, S. 11 - 14
- Aengenendt, Renate und Wollrab, Helmut, Sozialkosten und Arbeitslosigkeit von Problemgruppen am Arbeitsmarkt, Beiträge zur Mittelstandsforschung, Heft 65, Göttingen 1981
- Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Hauptfürsorgestellen, Jahresbericht 1983, Kassel 1984
- Arbeitskreise "Wirtschaft" und "Arbeit und Soziales" der GRÜNEN im Bundestag (Hrsg.), Arbeitszeit-Forum Arbeitszeitpolitik der Grünen, ohne Ort, ohne Jahr
- Backhaus, Jürgen Arbeitsverhältnis und Beschäftigung, Frankfurt, New York 1980
- Bäcker, Gerhard/Engelen-Kefer, Ursula/Seifert, Hartmut, Beschäftigungskrise im Blickfeld neoklassischer Modelltheorien. MittAB 4/1977, S. 506 - 523
- Balassa, Bela The Economic Consequences of Social Policies in the Industrial Countries. Weltwirtschaftliches Archiv 2/1984, S. 213 - 227
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Jahresbericht der Gewerbeaufsicht des Freistaates Bayern für das Jahr 1982
- Becker, Gary S. Human Capital, New York 1964
- Biehler, Hermann und Brandes, Wolfgang, Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt 1981
- Blum, Reinhard Stichwort "Marktwirtschaft, soziale". Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft, Hrsg. von Willi Albers u. a., Band 5, Stuttgart, New York 1980
- Braun, Frank und Gravalas, Brigitte, Die Benachteiligung junger Frauen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit, München 1980
- Briefs, Götz Die Grundlagen des proletarischen Verhältnisses in der Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassung des Kapitalismus, zitiert nach Heinz Lampert (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik, Stuttgart 1979

- Brinkmann, Christian, Arbeitslosigkeit und berufliche Ausgliederung älterer und leistungsgeminderter Arbeitnehmer. MittAB 4/1979, S. 517 - 524
- Derselbe, Zur Arbeitssituation von Behinderten und Leistungsgeminderten: Arbeitslosigkeit, berufliche Rehabilitation, arbeitsmarktpolitische Perspektiven. MittAB 3/1981, S. 301 - 314
- Derselbe, Zum Unterschied in der Erfassung von Arbeitslosen durch die Bundesanstalt für Arbeit und von Erwerbslosen im Mikrozensus. BeitrAB 44, Nürnberg 1980
- Brinkmann, Christian/Kühl, Jürgen/Schultz-Wild, Rainer/Sengenberger, Werner (Hrsg.), Arbeitsmarktsegmentation - Theorie und Therapie im Lichte der empirischen Befunde. BeitrAB 33, Nürnberg 1979
- Brockhaus-Enzyklopädie, 17. Auflage, 12. Band, Wiesbaden 1971
- Brück, Gerhard W. Mutterschaftserleichterungen für Arbeitnehmerinnen. Sozialer Fortschritt, 11/1978, S. 241 - 242
- Büch, Martin P. und Schellhaaß, Horst M., Ökonomische Aspekte der Transferentschädigung im bezahlten Mannschaftssport, ohne Ort, 1977
- Büchtemann, Christoph F./Infratest Sozialforschung, Die Bewältigung von Arbeitslosigkeit im zeitlichen Verlauf: Repräsentative Längsschnittuntersuchung bei Arbeitslosen und Beschäftigten 1978 - 1982, Band 85 der Reihe "Forschungsberichte", hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1983
- Bundesanstalt für Arbeit, Anleitung für die Statistik der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung, ohne Ort, ohne Jahr
- Dieselbe, Amtliche Nachrichten (ANBA), verschiedene Jahrgänge
- Dieselbe, Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen - Zahlenübersichten für den Personenkreis der Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen aus der Sonderuntersuchung über Arbeitslose Ende September 1983 und 1984, Nürnberg 1984 und 1985

- Der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit,
Frauen in der Bundesrepublik Deutsch-
land. Stand: Sommer 1984
- Bunge, Thomas Rechtliche Defizite beim Abbau der
Schwerbehinderten-Arbeitslosigkeit.
Sozialer Fortschritt, 1981, S. 34 - 40
- Däubler, Wolfgang Das Arbeitsrecht, Hamburg 1976
- Derselbe, Befreiung der Areit - Auf den Krücken
des Arbeitsrechts? Kursbuch 56,
Berlin 1979, S. 111 - 125
- De Simony, Pia I./Fuchs-Leier, Edith, Die Frau im Beruf,
in: Männer und Frauen sind gleichbe-
rechtigt, Bayerische Landeszentrale für
politische Bildungsarbeit (Hrsg.),
München 1981, S. 91 - 104
- Dobberthien, Marliese, Schutz der oder Schutz vor weiblicher
Arbeitskraft? WSI-Mitteilungen 4/1981,
S. 233 - 249
- Dürr, Ernst Wirtschaftspolitische Ziele - ein
historischer Überblick, in: Das Umwelt-
problem aus ökonomischer und juristischer
Sicht, hrsg. von Horst Claus Recktenwald,
Göttingen 1975, S. 9 - 15
- Derselbe, Soziale Marktwirtschaft als Beitrag zu
einer neuen Weltwirtschaftsordnung, in:
Ludwig-Erhard-Stiftung e. V. Bonn (Hrsg.),
Symposion I - Soziale Marktwirtschaft
als nationale und internationale Ordnung,
Stuttgart 1978, S. 93 - 105
- Derselbe, Welche historischen Erfahrungen über die
Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik
Deutschland liegen vor? in: Horst
Siebert (Hrsg.), Perspektiven der
deutschen Wirtschaftspolitik, 1983
- Eberbach, Wolfram H., Arbeitsrecht, München 1981
- Egle, Franz Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote,
Dauer der Arbeitslosigkeit und Betroffen-
heit von Arbeitslosigkeit. MittAB 2/1977,
S. 224 - 228
- Derselbe, Ansätze für eine systematische Beobachtung
und Analyse der Arbeitslosigkeit.
BeitrAB 36, Nürnberg 1979

- Egle, Franz Arbeitsmarktindikatoren, in: Günter Buttler (Hrsg.), Arbeitsmarktanalyse, Göttingen 1984, S. 53 - 67
- Engelen-Kefer, Ursula, DGB: Nicht Verschlechterung, sondern Verbesserung des Schutzes der Schwerbehinderten. Soziale Sicherheit, 5/1984, S. 132 - 134
- Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Band 4
- Esenwein-Rothe, Ingeborg, Strukturelle Arbeitslosigkeit im Spiegel der Statistik, in: Aktuelle Probleme der Arbeitslosigkeit, hrsg. von Otmar Issing, Berlin 1978, S. 23 - 49
- Eucken, Walter Grundsätze der Wirtschaftspolitik, hrsg. von Edith Eucken und K. Paul Hensel, 4. unveränderte Auflage, Tübingen, Zürich 1968
- Flamholtz, Eric Humankapitalrechnung: Erfassung und Bewertung, Bonn 1974
- Fröbe, Klaus Zivildienst, woher und wohin? Der Zivildienst, 9 - 10/1983, S. 22 - 25
- Gamillscheg, Franz Arbeitsrecht I, 6. Auflage, München 1983
- Greif, Siegfried Alte Arbeitnehmer - Neue Sozialpolitik, in: ORDO, Band 24, 1973, S. 233 - 271
- Gründger, Fritz Arbeitsökonomik und Bildungsökonomik, in: Jürgen Zerche (Hrsg.), Arbeitsökonomik, Berlin 1979, S. 162 - 188
- Habermann, Gerd Schwerbehindertengesetz. Die Geburtsfehler bleiben. Arbeit und Sozialpolitik 11/1984, S. 393
- Hardes, Heinz-Dieter, Problemgruppen der Arbeitsmarktpolitik, in: Heinz Lampert (Hrsg.), Arbeitsmarktpolitik, Stuttgart, New York 1979, S. 69 - 80
- Harmsen, Claus Arbeitgeberverpflichtungen im Schwerbehindertengesetz, Königstein/Ts. 1982
- Heinze, Rolf G./Hinrichs, Karl/Olk, Thomas, Berufliche Integration Behinderter in der Krise. Zur Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente bei struktureller Unterbeschäftigung. MittAB 3/1981, S. 315 - 320

- Herder-Dorneich, Philipp, Die Entwicklungsphasen in der Sozialen Marktwirtschaft und der Paradigmenwechsel in der Ordnungstheorie, in: Otmar Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F., Band 116, Berlin 1981, S. 671 - 687
- Herschel, Wilhelm Vom Sinn des arbeitsrechtlichen Mutter-schutzes. Sozialer Fortschritt, 1/1981, S. 1 - 3
- Hurlebaus, Horst-Dieter, Ausbildungshemmende Vorschriften im Visir. Mitteilungen der IHK Frankfurt am Main Nr. 15/16 vom 15. August 1983, S. 574 f
- Jung, Karl Das neue Schwerbehindertengesetz. Bundesarbeitsblatt 4/1974
- Karr, Werner Zur Altersstruktur der Arbeitslosen. Analyse ihrer längerfristigen Entwicklung. MittAB 3/1977, S. 349 - 358
- Kayser, Gunter und Friede, Christina, Wirkungsanalyse der Sozialgesetzgebung, hrsg. vom Institut für Mittelstandsforschung, ifm-Materialien Nr. 24, Bonn 1984
- Kittner, Michael Arbeits- und Sozialordnung, Köln 1978
- Derselbe (Hrsg.) Arbeitsmarkt - ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen, Heidelberg 1982
- Klauder, Wolfgang Arbeitsmarktprojektionen, in: Günter Buttler (Hrsg.), Arbeitsmarktanalyse, a. a. O., S. 96 - 119
- Klaus, Joachim Arbeitslosigkeit als Folge von Fehlentwicklungen in der Sozialpolitik? in: Arbeitslosigkeit, hrsg. von der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, Stuttgart 1984, S. 109 - 122
- Kleinhenz, Gerhard, Soziale Sicherung bei Mutterschaft, in: Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft, Band 6, hrsg. von Willi Albers u. a., Stuttgart, New York 1981, S. 629 - 635

- Knapp, Horst Die Bewältigung der Vollbeschäftigung - eine unternehmerische Aufgabe, in: Hessisches Institut für Betriebswirtschaft e. V., Arbeitgeberverband der Hessischen Metallindustrie e. V. (Hrsg.), Warum Arbeitskräfte wechseln? Die Fluktuation - Ursachen und Bekämpfung - Erfassung und Kosten, Düsseldorf 1960, S. 9 - 15
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Die Arbeitnehmerinnen in Europa. Wie sie Diskriminierungen in der Welt der Arbeit sehen. Nachtrag Nr. 5 zu Frauen Europas, Brüssel 1980
- Dieselbe, Die erwerbstätigen Frauen in der Europäischen Gemeinschaft. 50 Fragen, 50 Antworten. Nachtrag Nr. 7 zu Frauen Europas, Brüssel 1981
- Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Wirtschaftlicher und sozialer Wandel in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten der Kommission. Göttingen 1977
- Kuban, Gerhard Überlegungen zur betrieblichen Integration Behinderter. Personalführung 5/1981, S. 102 - 109
- Kunz, Rainer/Maier, Herbert/Stammen, Theo, Programme der politischen Parteien in der Bundesrepublik Deutschland, hrsg. von der Bayerischen Landeszentrale für politische Bildungsarbeit, 3. Auflage, München 1979
- Kurz-Scherf, Ingrid und Stahn-Willig, Brigitte, Gleiche Arbeit! Gleicher Lohn! - und wer macht die Hausarbeit? - Zur Frauenlohndiskriminierung in der Bundesrepublik. WSI-Mitteilungen 4/1981, S. 212 - 222
- Lampert, Heinz Sozialpolitik, Berlin 1980
- Derselbe, Arbeitsmarktpolitik in der Sozialen Marktwirtschaft, in: Otmar Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme in der Sozialen Marktwirtschaft, a. a. O.
- Lang, Walter Die Arbeitsmarktstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit (BA), in: Günter Buttler (Hrsg.), Arbeitsmarktanalyse, a. a. O., S. 40 - 52

- Langkau, Jochem Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1979
- Leiderer, Wolfgang, Kostenorientierte Anpassungsentscheidungen, München 1977
- Maier, Hans-Günter, Die Einwirkung öffentlicher Stellen auf Arbeitsverhältnisse, Diss., Würzburg 1964
- Mayer, Hans-Ludwig, Zur Abgrenzung und Struktur der Erwerbslosigkeit. Wirtschaft und Statistik, 1/1979, S. 22 - 31
- Derselbe, Die Erwerbsstatistik des Statistischen Bundesamtes, in: Günter Buttler (Hrsg.), Arbeitsmarktanalyse, a. a. O., S. 17 - 39
- Model, Otto Staatsbürger-Taschenbuch, begr. von Otto Model, fortgeführt von Carl Creifelds. 20., neubearbeitete Auflage, München 1982
- Molitor, Karl Die Stellung der Frau im Recht der Arbeit und der sozialen Sicherheit. Recht der Arbeit, 1/1984, S. 13 - 22
- Müller-Armack, Alfred, Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik; zweite (unveränderte) Auflage, Bern und Stuttgart 1976
- Derselbe, Die Grundformel der Sozialen Marktwirtschaft, in: Ludwig-Erhard-Stiftung e. V. Bonn (Hrsg.), Symposium I - Soziale Marktwirtschaft als nationale und internationale Ordnung, Stuttgart 1978, S. 9 - 21
- Derselbe, Genealogie der Sozialen Marktwirtschaft. Frühschriften und weiterführende Konzepte, 2., erweiterte Auflage, hrsg. von Ernst Dürr u. a., Bern und Stuttgart 1981
- Müller-Vollbehr, Jörg, Das Soziale in der Marktwirtschaft. Juristenzeitung 4/1982, S. 132 - 140
- Muhr, Gerd Sozialpolitik für Behinderte - für eine fortschrittliche Reform der Behindertenpolitik. Soziale Sicherheit, 1981, S. 36 - 42

- Nehring, Sighart und Soltwedel, Rüdiger, Probleme der Beschäftigungspolitik. Konjunkturpolitik, 1976, S. 203 - 225
- Neuhauser, Gertrud, Zum Problem der begrifflichen Unterscheidung von konjunktureller und struktureller Arbeitslosigkeit, in: Otmar Issing (Hrsg.), Aktuelle Probleme der Arbeitslosigkeit, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F., Band 100, Berlin 1978, S. 9 - 22
- Nipperdey, Hans Carl, Soziale Marktwirtschaft und Grundgesetz, 3., neubearbeitete Auflage, Köln 1965
- Derselbe, Einführung zu Arbeitsgesetze, Beck-
Texte im dtv, 10. Auflage, München 1970,
S. 13 - 25
- Offe, Claus und Hinrichs, Karl, Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern, in: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik/Claus Offe (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit, Neuwied und Darmstadt 1977, S. 3 - 61
- Oi, Walter Y. Labour as a Quasi-fixed Factor. Journal of Political Economy, 1962, S. 538 - 555
- Peikert, Ingrid Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Rollentheoretische vs. verwertungsstrategische Erklärungsansätze der Lage einer arbeitsmarktpolitischen "Problemgruppe". Leviathan 4/1976, S. 494 - 516
- Peters, Anke Literaturdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Sonderheft 4, Frauenerwerbstätigkeit, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Ausgabe 1984
- Pfaff, Anita B. und Martin, Alternative Rollen der Sozialpolitik, in: Otmar Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft, a. a. O., S. 57 - 78
- Pfarr, Heide M. Besondere Arbeitnehmerschutzrechte zwischen sozialpolitischer Zielsetzung und arbeitsmarktpolitischer Dysfunktionalität, in: Michael Kittner (Hrsg.), Arbeitsmarkt - ökonomische, soziale und rechtliche Grundlagen, a. a. O., S. 260 - 302

- Pfriem, Hanns Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien. Neoklassische, duale und radikale Ansätze, Frankfurt, New York 1979
- Pütz, Theodor Die wirtschaftspolitische Konzeption, in: H.-J. Seraphim (Hrsg.), Zur Grundlegung wirtschaftspolitischer Konzeptionen, Schriften des Vereins für Socialpolitik, N. F., Band 18, Berlin 1960
- Derselbe, Grundlagen der theoretischen Wirtschaftspolitik, 2. Auflage, Stuttgart 1974
- Reyher, Lutz Die Arbeitskräftegesamtrechnung (AGR) des IAB, in: Günter Buttler (Hrsg.), Arbeitsmarktanalyse, a. a. O.
- Richardi, Reinhard, Einführung zu Arbeitsgesetze, Beck-
Texte im dtv, 30. Auflage, München 1984
- Röpke, Wilhelm Die Gesellschaftskrisis der Gegenwart, fünfte (durchgesehene) Auflage, Erlenbach- Zürich 1948
- Derselbe, Die Lehre von der Wirtschaft, Erlenbach-Zürich und Stuttgart, 10. Auflage, 1965
- Derselbe, Jenseits von Angebot und Nachfrage, 4. Auflage, Erlenbach-Zürich und Stuttgart 1966
- Rothschild, Kurt W., Arbeitslose: Gibt's die? Kyklos, Vol. 31-1978, S. 21 - 35
- Rüstow, Alexander Zwischen Kapitalismus und Kommunismus, Godesberg 1949. Sonderausgabe eines Beitrags zu ORDO, Band II, 1949, S. 100 - 169
- Derselbe, Sozialpolitik diesseits und jenseits des Klassenkampfes, in: Bernhard Külpe und Wilfrid Schreiber (Hrsg.), Soziale Sicherheit, Köln, Berlin 1971, S. 17 - 26
- Rüthers, Bernd Der Schutz wird zur Strafe. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20. April 1985, S. 15
- Saladin, Peter Diskussionsbeitrag auf der Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik in Nürnberg 1980: Soziale Marktwirtschaft - ihr Verhältnis zur Rechtsordnung und zum politischen System, in: Otmar Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft, a. a. O., S. 843 - 848

- Schaub, Günter Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Auflage,
München 1983
- Schellhaaß, Horst M., Die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzprozesses. Der Betrieb, 46/1979, S. 2189 - 2195
- Derselbe, Die Funktion der Transferentschädigung im Fußballsport. Recht der Arbeit, 4/1984, S. 218 - 223
- Schenk, Karl-Ernst, Märkte, Hierarchien und Wettbewerb, München 1981
- Schettkat, Ronald und Semlinger, Klaus, Der eigenständige Effekt gesundheitlicher Einschränkungen als Vermittlungshemmnis. MittAB 4/1982, S. 434 - 442
- Schettkat, Ronald Die Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland von 1970 - 1977 - ihre demographischen und ökonomischen Ursachen. Kurzfassung einer prämierten Arbeit, in: Forschungspreis 1982 der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 76, Nürnberg 1983
- Schmid, Günther Strukturierte Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik, Königstein/Ts. 1980
- Schmid, Günther und Semlinger, Klaus, Arbeitsmarktpolitik für Behinderte, Berlin 1984
- Schmid, Hans-Dieter, Grundzüge des Arbeitsrechts, München 1981
- Schmidtberg, Ulrich, Chancenverteilung auf dem Arbeitsmarkt. Zugangs- und Verbleibrisiken der Arbeitslosigkeit, Frankfurt 1981
- Schreyer, Michael, Aspekte einer Wirkungsanalyse des Mutterschaftsurlaubs. Sozialer Fortschritt, 4/1979, S. 73 - 75
- Semlinger, Klaus Die Arbeits- und Berufsförderung Behindert in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1983
- Derselbe, Behindertenbeschäftigung - Betriebliche Barrieren und öffentliche Förderung, Berlin 1984

- Sengenberger, Werner, Die Segmentation des Arbeitsmarktes als politisches und wissenschaftliches Problem, in: Derselbe (Hrsg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt, New York 1978, S. 15 - 42
- Soltwedel, Rüdiger und Spinanger, Dean, Beschäftigungsprobleme in Industriestaaten, BeitrAB 10, Nürnberg 1976
- Dieselben, Zur Erklärung der Beschäftigungsprobleme in ausgewählten Industriestaaten, MittAB 1976, S. 118 - 136 sowie in: Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, Kieler Sonderdrucke 32
- Soltwedel, Rüdiger Zu den ökonomischen Bestimmungsfaktoren der Frauenarbeitslosigkeit, in: Längerfristige Perspektiven für den Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland. Beihefte der Konjunkturpolitik, 25/1979, S. 93 - 115
- Derselbe, Rückwirkungen sozialpolitischer Maßnahmen der Tarifpartner und des Staates zugunsten bestimmter Erwerbstätigen-gruppen auf den Arbeitsmarkt - Identifikation und Vorschläge, Kiel 1980
- Derselbe, Mehr Beschäftigung Schwerbehinderter durch mehr Zwang? - Einige kritische Anmerkungen zur Diskussion über das Schwerbehindertengesetz, Kieler Arbeitspapiere Nr. 115, 1981
- Derselbe, Krise der Arbeitsmarktpolitik. Die Weltwirtschaft, 2/1981, S. 39 - 52
- Derselbe, Unerwünschte Marktergebnisse durch sozialpolitische Eingriffe, in: Otmar Issing (Hrsg.), Zukunftsprobleme der Sozialen Marktwirtschaft, a. a. O., S. 79 - 99
- Derselbe, Mehr Markt am Arbeitsmarkt, München 1984
- Derselbe, Nivellierungsprobleme in der Tarifpolitik und deren Auswirkungen auf Leistungsbereitschaft, Wirtschaft und Beschäftigung. Schriftenreihe Leistung und Lohn, Heft Nr. 98, Hrsg. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Bergisch-Gladbach, ohne Jahr

Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel, 1983

- Dasselbe, Fachserie A Bevölkerung und Kultur, Reihe 6/I Entwicklung der Erwerbstätigkeit (bis 1975)
ab 1976 Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 4.1 Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit
ab 1978 Reihe 4.1.1
- Dasselbe, Lange Reihen zur Wirtschaftsentwicklung, verschiedene Jahrgänge
- Dasselbe, Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, verschiedene Jahre
- Dasselbe, Zur Situation der Behinderten in der Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart und Mainz 1981
- Stingl, Josef Wer noch dienen muß, ist nach der Lehre oft arbeitslos. Frankfurter Rundschau vom 31. Dezember 1976
- Stoiber, Edmund Beschäftigungsgarantie soll verlängert werden (Leserbrief). Süddeutsche Zeitung vom 30. April/1. Mai 1985, S. 12
- Sturm, Norbert Der Arbeitsmarkt lebt doch. Süddeutsche Zeitung vom 6./7. August 1983, S. 31
- Tessaring, Manfred, Ausbildung und Einkommen der Erwerbstätigen im Jahr 1978. Eine Auswertung des Mikrozensus, in: Werner Clement, Manfred Tessaring, Gernot Weißbuhn, Ausbildung und Einkommen in der Bundesrepublik Deutschland, BeitrAB 80, Nürnberg 1983
- Thalheim, Karl C. Zum Problem der Einheitlichkeit der Wirtschaftspolitik, in: Karl Muhs (Hrsg.), Festgabe für Georg Jahn, Berlin 1955, S. 577 - 587
- Thon, Manfred Erstellung langer Reihen von Erwerbsquoten nach Altersgruppen aus dem Mikrozensus, in: Wolfgang Klauder, Gerhard Kühlewind, Probleme der Messung und Vorausschätzung des Frauenerwerbspotentials, BeitrAB 56, Nürnberg 1981, S. 266 - 277

- Tuchfeldt, Egon Das Instrumentarium der Wirtschafts-
politik, in: H.-D. Ortlieb (Hrsg.),
Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts-
und Gesellschaftspolitik, Tübingen 1957,
S. 52 - 61
- Derselbe, Zur Frage der Systemkonformität wirt-
schaftspolitischer Maßnahmen, in:
H.-J. Seraphim (Hrsg.), Zur Grund-
legung wirtschaftspolitischer Konzep-
tionen, a. a. O., S. 203 - 238
- Vetter, Heinz O. Die Stellung des Schwerbehinderten
in der Gesellschaft aus der Sicht des
DGB. Soziale Sicherheit, 1981, S. 33 - 36
- Wachter, Michael L., Das Konzept des Arbeitsmarktes aus
neoklassischer Sicht, in: Werner
Sengenberger (Hrsg.), Der gesplante
Arbeitsmarkt, a. a. O., S. 139 - 184
- Weber, Rolf Behinderte beschäftigen! Der Arbeit-
geber, Nr. 14 - 15/32 - 1980, S. 768
- Weis, Peter Beschäftigungsprobleme älterer Arbeit-
nehmer. Analysen und Strategien zur
Problembewältigung. Frankfurt am Main,
Bern, New York 1983
- Weise, Peter Neue Mikroökonomie, Würzburg, Wien 1981
- Wesel, Uwe "hM", in: Kursbuch 56, Berlin 1979,
S. 88 - 109
- Williamson, Oliver E., Markets and Hierarchies: Analysis
and Antitrust Implications, New York,
London 1975
- Zacher, Hans F. Soziale Marktwirtschaft - ihr Verhält-
nis zur Rechtsordnung und zum politischen
System, in: Otmar Issing (Hrsg.), Zu-
kunftsprobleme der Sozialen Marktwirt-
schaft, a. a. O., S. 817 - 842
- Zmarzlik, Johannes, Frauenarbeitsschutz. Betriebs-Berater,
34/1980, S. 1802 - 1808

Sonstige Quellen:

Bundestags-Drucksachen

Der Gute Wille

Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft
(iwd)

Monatsberichte der Deutschen Bundesbank

Stern

Wirtschaftsdienst

Lebenslauf

Name: Herbert Pototzky

Geboren am 27. Oktober 1948 in Schonungen,
Landkreis Schweinfurt

Eltern: Bruno und Emma Pototzky, geb. Seidel

Schulabschluß mit Mittlerer Reife 1964

Kaufmännische Lehre in einem Industriebetrieb und anschließende Tätigkeit als Angestellter 1964 - 1968

Besuch der Höheren Wirtschaftsfachschule in Nürnberg
1968 - 1971

Studium der Volkswirtschaftslehre in Nürnberg
1971 - 1975

Beamter des höheren Dienstes bei der Landeszentralbank
in Bayern 1976 - 1981

Unterrichtstätigkeit in der beruflichen Bildung und
Promotion 1982 - 1985

